



Bestuurlijk jaarverslag

2016



SPELDERHOLT
PARC

INHOUD

Voorwoord

Profiel

- Structuur van Parc Spelderholt
- Kerngegevens

Bestuur en Toezicht

- Governance Code Zorg
- Bestuur
- Raad van Toezicht
- Ondernemingsraad
- Cliëntenraad Studentenproces
- Vertrouwenspersoon
- Klachtencommissie
- Adviesraad Curatorium
- Jaarlijkse themabijeenkomst

Doelen en realisatie 2016

- Weerstandsvermogen
- Inhoudelijke doelen

Risicoparagraaf

- Personele kosten
- Verzuim
- Onderhoud Parc, gebouwen en installaties
- Weerstandsvermogen
- Aantal studenten
- Wajong-effect: bedreiging aantal studenten
- Winstgevend Hotel/Kasteel
- Veiligheid van studenten, medewerkers en gasten
- Erfpacht en ruilverkaveling Riant
- IT en datalekken
- Fraude

Voorwoord

Parc Spelderholt is een landelijke organisatie met een bijzondere missie en een uniek concept. Wij richten ons op het vergroten van de zelfredzaamheid van jongeren tussen 18 en 25 jaar oud met een verstandelijke beperking. Onze studenten zijn veelal schoolverlaters van het ZMLK - VSO. Zij worden opgeleid in de horeca, administratie, onderhoud of dienstverlening en kunnen al het geleerde op het Parc in praktijk brengen door het lopen van stage in de Academie, op het Kasteel en in het Hotel of bij het onderhoud van het park.

Parc Spelderholt is de enige organisatie in Nederland waar wonen, werken en leren in één organisatie en op één plek zijn samengebracht. Het resultaat is dat onze studenten na hun verblijf op Parc Spelderholt een grotere mate van zelfstandigheid hebben ontwikkeld. En met het Spelderholt-diploma op zak vinden de meeste studenten een passende en leuke vervolgplek. Op de reguliere arbeidsmarkt (ongeveer 50%) of in een arbeidsmatige dagbesteding.

Het is een jaar geweest waarin het beleid van enerzijds kostenbeheersing en anderzijds focus op omzetgroei zich met een mooi genormaliseerd resultaat (boven begroting) heeft doorgezet. De basis was een goede gemiddelde bezetting van de beschikbare studentenplekken en een hogere bezettingsgraad in ons hotel en op het kasteel. Met dit resultaat en het feit dat Spelderholt een legaat heeft mogen ontvangen hebben we belangrijke kunnen zetten richting financieel herstel en het waarborgen van de continuïteit van de organisatie.

Er kon een begin gemaakt worden met het wegwerken van achterstallig onderhoud aan gebouwen en op het terrein van Parc Spelderholt. Eind 2016 waren we verder in de gelegenheid om ons Kasteel, dat aan een opknopbeurt toe was, in een nieuw jasje te laten steken. Het resultaat mag er zijn.

Er is verder gewerkt aan het vergroten van de naamsbekendheid van Parc Spelderholt. Door het verder professionaliseren van onze salesorganisatie was onze blik nog meer naar buiten gericht. De zichtbaarheid in de regio heeft geleid tot het vinden van enthousiaste bestuursleden voor de Stichting Vrienden van Spelderholt en een mooie nominatie in de categorie 'maatschappelijk ondernemer van het jaar', van de regio Apeldoorn.

2016 was ook een jaar waarin geïnvesteerd kon worden in de ontwikkeling van onze medewerkers, die met passie werken aan de talentontwikkeling van onze studenten en het continue inhoudelijk verbeteren van ons concept. Dit succesvolle concept voor jongeren met een beperking is ook landelijk uitgedragen en beloond met een subsidie van het ministerie van VWS voor het doen van wetenschappelijk onderzoek om het maatschappelijk rendement van ons concept te kunnen onderbouwen.

Graag wil ik alle medewerkers, stagiaires en vrijwilligers bedanken voor hun inzet ook dit afgelopen jaar en spreek ik mijn waardering uit voor hun betrokkenheid bij ons concept en onze studenten. Tevens een woord van dank aan het Curatorium, de Cliëntenraad, de Ondernemingsraad en de Studentenraad voor hun waardevolle adviezen en inzet. Mijn waardering gaat eveneens uit naar alle organisaties en bedrijven die, op welke manier dan ook, in ons hebben geïnvesteerd en ons hebben ondersteund. Zij hebben op geheel eigen wijze (in de vorm van een donatie of door het leveren van expertise, middelen en mankracht) hun steentje bijgedragen.

Tot slot richt ik een woord van dank tot de leden van de Raad van Toezicht¹ / Raad van Commissarissen die zich ook in 2016 nauw betrokken hebben getoond bij Parc Spelderholt.

¹ Waar Raad van Toezicht geschreven staat wordt tevens Raad van Commissarissen bedoeld.

Heel veel dank voor ieders inzet!

Beekbergen, mei 2017

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'AF', with a small circle at the end of the bottom stroke.

Annette Fritschy
Directeur/bestuurder

Structuur van Parc Spelderholt

Juridische structuur

Parc Spelderholt bestaat uit de Stichting Parc Spelderholt en de vennootschappen Holding Spelderholt bv, Academie Spelderholt bv en Hotel/Kasteel Spelderholt bv. Het wettelijk bestuur wordt ingevuld door de directie, ook Raad van Bestuur genoemd. Binnen Parc Spelderholt is de term directeur gangbaar.

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van Parc Spelderholt is weergegeven in de bijlage die aan het bestuurlijk jaarverslag is toegevoegd.

Besturingsfilosofie

Naast de hiërarchische structuur van de organisatie (zie het organogram dat als bijlage is toegevoegd) geldt het volgende. Iedere medewerker in onze organisatie is vooral zelf verantwoordelijk en dient dus ook verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen ontwikkeling, welzijn en loopbaan. Iedere medewerker is ervoor verantwoordelijk dat hij bijdraagt aan de realisering van de doelen van onze organisatie.

Dit jaar zijn er verdergaande afspraken gemaakt met de managers van de Academie en Hotel/Kasteel ten aanzien van de verantwoording van het budget en het behalen van de doelen.

Medezeggenschapsstructuur

De medewerkers zijn vertegenwoordigd door de Ondernemingsraad conform de wet op de ondernemingsraden. De studenten worden vertegenwoordigd door een Cliëntenraad, conform de wet op de Cliëntenraden. In dit jaarverslag staat een overzicht van de bij de raden ingediende instemmings- en adviesaanvragen.

Studentenraad

Tevens worden de studenten vertegenwoordigd door een studentenraad die onderwerpen bespreekt die in de woon-werk-leer-omgeving van onze studenten spelen. Sommige onderwerpen raken het beleid van de organisatie en komen dan ook op de agenda van het management team terecht of andersom.

Adviesraad Curatorium

De adviesraad adviseert over inhoudelijke onderwerpen ten aanzien van het concept en het ontwikkelingstraject voor studenten.

Kerngegevens

Missie

Parc Spelderholt gelooft in de ontwikkelingsmogelijkheden van jongeren met een verstandelijke handicap en de daarbij behorende beperkingen. Ons doel is dat jongeren na een ontwikkelingstraject op Parc Spelderholt in de maatschappij zelfstandiger en zinvoller kunnen leven. Jongeren met een beperking hebben mogelijkheden en een toekomst en die toekomst geven wij met hen inhoud.

Visie

Parc Spelderholt is een ontwikkelingscentrum en creëert voor deze doelgroep met de Academie Spelderholt, Hotel Spelderholt en Kasteel Spelderholt een unieke woon- en leeromgeving. Gedurende het traject wonen de jongeren op het Parc en ontwikkelen zij zich op persoonlijk vlak, in het opdoen

van woonvaardigheden en in het verrichten van arbeidsmatige werkzaamheden. Wij innoveren ons concept voortdurend op basis van nieuwe inzichten en praktijkervaring.

De zakelijke en particuliere gasten worden voor hun conferentie, verblijf of activiteit gastvrij ontvangen met een glimlach! De jongeren werken onder begeleiding mee met de professionals en doen vaardigheden op binnen hun dagbesteding. De professionals, stagiaires en vrijwilligers werken met passie en gedrevenheid om de jongeren hun ontwikkelingsstappen te laten maken.

Kernactiviteiten

Voor jonge mensen met een verstandelijke beperking en andere beperkingen wordt na het VSO een ontwikkelingstraject van 3 jaar geboden van wonen, werken en leren. De Academie Spelderholt biedt en begeleidt het ontwikkelingstraject. Zowel Academie Spelderholt als Hotel/Kasteel Spelderholt biedt een leeromgeving waar met ondersteuning van professionals het geleerde in praktijk wordt gebracht. In het Hotel en Kasteel worden voor zakelijke en particuliere gasten conferentiearrangementen, accommodatie voor thema- en logeerweekenden, hotelovernachtingen en mogelijkheden voor feesten en partijen geboden.

Personeel (per 31-12-2016)

- Holding Spelderholt bv: 8,97 fte (10 personen)
- Academie Spelderholt bv: 46,06 fte (68 personen)
- Hotel/Kasteel Spelderholt bv: 10,05 fte (23 personen)

Stagiaires en vrijwilligers (per 31-12-2016)

- Stagiair(e)s:44 personen
- Vrijwilligers:8 personen

BESTUUR EN TOEZICHT

Governance Code Zorg

In 2010 is de Zorgbrede Governancecode vastgesteld. De code bevat de basiseisen voor 'good governance', dat wil zeggen: goed besturen, goed toezicht houden op het besturen, een adequate verantwoording afleggen over het bestuur en toezicht houden.

Als gevolg van een wijziging in de statuten van Stichting Parc Spelderholt is in 2015 het Reglement voor de Raad van Toezicht Stichting Parc Spelderholt vastgesteld. Dit reglement is opgesteld op grond van de statuten van de Stichting en dient ter aanvulling op de regels en voorschriften die op de Raad van Toezicht van toepassing zijn op grond van Nederlands recht of de statuten van de Stichting. De Raad van Toezicht en ieder afzonderlijk lid van de Raad van Toezicht is tot naleving van dit reglement gehouden. De Raad van Toezicht zal nieuwe leden van de Raad van Toezicht bij hun toetreding laten verklaren dat zij zich gebonden achten aan de verplichtingen opgenomen in dit reglement, voor zover deze op hen van toepassing zijn en dat zij aan deze verplichtingen toepassing zullen geven. De Directie heeft verklaard de in dit reglement opgenomen regels voor zover die haar betreffen, te zullen naleven.

Tevens is in 2015 het Reglement voor de Directie Stichting Parc Spelderholt toegevoegd. Dit reglement is opgesteld op grond van de statuten van de Stichting en dient ter aanvulling op de regels en voorschriften die op de Directie van toepassing zijn op grond van Nederlands recht of de statuten van de Stichting. Het Directiereglement wordt in het overleg tussen Directie en remuneratiecommissie Raad van Toezicht geëvalueerd en zo nodig aangepast. Het reglement wordt vervolgens ter

goedkeuring aan de Raad van Toezicht voorgelegd. De Directie heeft bij besluit, genomen op 19 november 2015, verklaard toepassing te geven aan, en zich gebonden te achten aan verplichtingen van dit reglement voor zover dat op haar van toepassing is.

In het kader van het verkrijgen van de WTZi-erkenning zijn de statuten van de Academie Spelderholt BV aangepast.

Wet Bestuur en Toezicht (WBT)

Sinds 1 januari 2013 geldt een wettelijk streefcijfer van minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen in de raad van bestuur ('rvb') en raad van commissarissen ('rvc') van grote vennootschappen. Het streefcijfer maakt deel uit van de wet bestuur en toezicht ('Wbt').

- Op 31 december 2016 waren de zetels binnen de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen van Stichting Parc Spelderholt/BV Structuur met vijf mannelijke leden en een vrouwelijk lid onevenwichtig verdeeld.
- De leiding is in handen van een vrouwelijke directeur/bestuurder.
- In 2017 zullen een mannelijk en een vrouwelijk lid aftreden. Slechts een van de vrijgekomen posities zal ingevuld worden, omdat het aantal leden wordt teruggebracht naar vijf. De voorkeur gaat uit naar een vrouwelijk lid.
- Beleid is om tot een evenwichtige balans te komen en deze te behouden. Zo zal bij het voordragen en benoemen van kandidaten doelbewust gestreefd worden naar een evenwichtige m/v-verdeling. Tevens zal in de profielschets rekening worden gehouden met het streven naar deze m/v-diversiteit.
- Het aantal medewerkers op 31 december 2016 is vastgesteld op 101, waarvan 72 vrouw (71,2%) en 29 man (28,8 %).

Bestuur

Het bestuur van Parc Spelderholt is in handen van de directeur/bestuurder, mevrouw A.G.J.M. Fritschy. De bestuurder wordt met ingang van 1 januari 2016 beloond op maximum klasse 1, waarbij het overgangsrecht conform de WNT II (wet normering topinkomens in publieke en semipublieke organisaties) van toepassing is. Een addendum, op basis van de gewijzigde uitgangspunten en met in achtneming van een toets aan de laatste wet- en regelgeving, is aan de arbeidsovereenkomst toegevoegd.

Raad van Toezicht / Raad van Commissarissen

Op 1 maart 2016 is mevrouw J. M. Leemhuis-Stout afgetreden als voorzitter Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen en mevrouw G. De Koning-Hommes als vicevoorzitter. De heer B. Staal is op 1 mei 2016 toegetreden in de functie van voorzitter en secretaris. De heer J.L.L. Kimpen, lid van de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen, heeft in 2016 de functie van vicevoorzitter en tijdelijk voorzitter (1 maart – 1 mei 2016) op zich genomen.

Samenstelling Raad van Toezicht / Raad van Commissarissen per 31 december 2016

De heer mr. B. (Boele) Staal (voorzitter/secretaris)

Mevrouw P.M.J. Claessen

De heer Drs. R.V.W.M. Lantain

De heer Mr. Ir. P.L.F. Algra

De heer W. Wagelaar

De heer Prof. Dr. J. L. L. Kimpen (vicevoorzitter)

Werkwijze Raad van Toezicht / Raad van Commissarissen

Naast de vergaderingen van de Raad van Toezicht, werkt de raad met een auditcommissie financiën, een commissie commercie en een remuneratiecommissie.

Vergaderingen

De Raad van Toezicht /Raad van Commissarissen vergaderde in 2016 vijfmaal.

De belangrijkste (terugkerende) onderwerpen

Goed bestuur en toezicht

- Liquidatie Zorg Spelderholt bv.
- Afgesproken is dat oud-leden Raad van Toezicht de gelegenheid krijgen om te reageren op het concept jaarrekening 2015, gezien hun verantwoordelijkheid in die periode. De voorkeur is uitgesproken om met het moment van aftreden hier rekening mee te houden.
- Aftreden voorzitter en vicevoorzitter RvT/RvC, vacaturestelling en toetreding nieuwe voorzitter RvT/RvC.
- Benoeming vicevoorzitter en secretaris RvT/RvC volgens richtlijnen Governance Code.
- Goedkeuring Informatieprotocol.
- Vaststelling en uitvoering honorering leden RvT/RvC.
- Notitie ministerie van OCW 'Bedrijvenmonitor Wet Bestuur en Toezicht'.
- Good Governance Code: Statutenwijziging Academie Spelderholt bv.
- Stichting Vrienden van Parc Spelderholt: Actualisering statuten, oprichting nieuw bestuur, bestuursoverdracht en goedkeuring Jaarrekening Stichting Vrienden van Parc Spelderholt 2015.
- Vaststelling vergaderschema 2017.

Financiën

- Zaken rondom planning en controlecyclus, zoals uitgangspunten van de begroting, de stand van zaken van de inhoudelijke doelen, omzet/kostenontwikkeling, financiële rapportages en de liquiditeitsprognose.
- De bespreking en goedkeuring jaarrekening 2015, het bestuurlijk jaarverslag 2015 en het accountantsverslag 2015 (in aanwezigheid van de accountant).
- Goedkeuring van de begroting 2017 (w.o. maandelijksse budgettering/seizoenpatroon 2017, onderhouds- en herstelplan 2017 en KPI's).
- Omzetontwikkeling en personele inzet Hotel/Kasteel Spelderholt bv.
- Aanbestedingsprocedure en selectiegesprekken nieuwe accountant, afscheid van accountantskantoor Mazars.
- Start samenwerking met Q-Concepts, accountancy interim en advies.
- Financiering Parc Spelderholt 2017: verkenning naar eventuele overstap van PGB naar VPT (ZIN).
- ANBI-status/beleid en eerste inventarisatie bestemming legaat.
- Hernieuwing afspraken belastingdienst m.b.t. BTW.

Externe ontwikkelingen

- Ontwikkelingen rondom wetswijziging Wajong en de effecten voor Spelderholt.
- Transitie Wet Langdurige Zorg en consequenties Spelderholt.
- Subsidieverlening ministerie van WVS voor wetenschappelijk onderzoek 'Perspectief op Ontwikkeling 2016-2018'.
- Deelname met studenten Spelderholt aan Apeldoorn Business Awards; nominatie maatschappelijk ondernemer 2016.

Interne ontwikkelingen

- Studentenhuisvesting in Hotel Spelderholt.
- Ziekteverzuim(beleid).
- Presentatie uitkomsten Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO).
- Definitieve rapportage IGZ n.a.v. bezoek aan Spelderholt op 13 juli 2016.

- Upgrade Kasteel Spelderholt | investering en uitvoering.
- Onderhoudsplan 2016; inzicht in de staat van het noodzakelijk onderhoud en investeringen, bespreking stand van zaken geprioriteerde projecten m.b.t. het waarborgen van de veiligheid.

Commissies

Auditcommissie

De auditcommissie is zeven maal bijeen geweest. Hierbij ging een belangrijk deel van de aandacht uit naar de jaarrekening 2015, de financiële stand van zaken gedurende het verslagjaar, de liquiditeitsbegroting en de begroting 2017. Daarnaast zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen: liquidatie Zorg Spelderholt bv, voortgang Wajong, ontvangst legaat, meerjarenonderhouds- en investeringsplan, ANBI-status, hernieuwing Btw-afspraken, onderzoek naar nieuwe financieringsvorm VPT (ZIN) en de aanbestedingsprocedure voor een nieuwe accountant.

Remuneratiecommissie

Deze commissie is niet bij elkaar geweest maar de bezoldiging van de directeur, op basis van het overgangsrecht WNT II, is besproken in de vergadering van de Raad van Toezicht op 18 februari 2016 en vastgesteld, ingaande op 1 januari 2016.

Vergoeding Raad van Toezicht

De financiële omstandigheden in aanmerking nemend is in 2016 besloten de vergoedingsregeling (bestaande uit een reiskostenvergoeding van 0,19 ct /km) aan te passen. Uitgangspunt daarbij was dat de leden van de Raad van Toezicht op een normale wijze gehonoreerd moesten kunnen worden. Volgens de bestaande regelgeving, WNT2, is dat maximaal 15% voor de voorzitter en 10% voor leden van de maximale WNT-beloning van de bestuurder.

Het leek om uiteenlopende redenen echter niet raadzaam in een keer naar dat maximum te gaan. Een stapsgewijze groei met elk jaar een ijkmoment verdiende de voorkeur. De honorering Raad van Toezicht voor 2016 is dan ook bepaald op 7% voor de voorzitter en 4% voor de leden, gebaseerd op de maximale WNT-beloning van de bestuurder.

Rooster van aftreden

De Raad van Toezicht heeft in 2011 een rooster van aftreden opgesteld en deze wordt bij elke wijziging bijgewerkt. Uitgangspunt is een benoemingstermijn van twee maal vier jaar. Benoeming van de rechtsvoorgangers worden hierin meegenomen.

Ondernemingsraad

In 2016 zijn er een aantal wisselingen geweest in de samenstelling van de ondernemingsraad, die hebben geleid tot een aantal van vijf leden op 31 december 2016.

Samenstelling Ondernemingsraad 31 december 2016

Mevrouw K. Hulshof BSW (voorzitter)

Mevrouw I. Oosterwijk (secretaris)

De heer J.A.A. Doeselaar

Mevrouw W.D. Evink MSc

Mevrouw B.J. de Groot BSW

De OR heeft in 2016 tien maal overlegd met de directeur/bestuurder in een formele overlegvergadering. Het wederzijds functioneren is met elkaar besproken en vastgelegd.

In 2016 heeft twee maal het Artikel 24 Algemene gang van zaken overleg plaats gevonden: op 21 januari 2016 in aanwezigheid van mevrouw G. de Koning-Hommes, vicevoorzitter Raad van

Toezicht/Raad van Commissarissen Parc Spelderholt, en op 19 juli 2016 in aanwezigheid van mevrouw P.M.J. Claessen, lid Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen Parc Spelderholt.

De belangrijkste onderwerpen

De volgende onderwerpen zijn door de directeur/bestuurder in 2016 *ter informatie* besproken:

Financieel

- Financiële rapportages en liquiditeitsbegroting met toelichting (incl. studentenaantallen en omzetontwikkeling Hotel/Kasteel), ANBI-status en ideeën m.b.t. de besteding van het legaat)
- Verkenning naar de financiering van PGB naar VPT (ZIN)
- Voorgang ontwikkelingen Wajong
- Jaarrekening en bestuurlijk verslag 2015
- Begroting 2017

Medewerkers

- Attentieregeling
- Maaltijdverstrekking
- MTO (Medewerkerstevredenheidsonderzoek) – uitvoering en resultaten
- Scholingsplan 2016
- RI&E – risico-inventarisatie- en evaluatie
- Verzuim- en re-integratieprocedure 2016
- Professionalisering van de salesorganisatie Hotel/Kasteel 2016
- IZZ Zorgverzekering / IZZ collectiviteitskorting voor medewerkers
- Competentiegids Parc Spelderholt
- Ministerie VWS, subsidieverlening wetenschappelijk onderzoek 'Perspectief op ontwikkeling 2016-2018'

Intern

- Studentenhuisvesting Hotel Spelderholt

De volgende punten zijn door de directeur/bestuurder *ter instemming* aan de OR voorgelegd:

- Regeling traumatische ervaringen
- Verzuim- en re-integratieregeling
- WKR beleid
- Actualisering werving en selectiebeleid
- Aanpassing klokkenluidersregeling
- Scholingsfaciliteiten

De OR heeft hiermee ingestemd.

De volgende bespreekpunten zijn door de directeur/bestuurder *ter advisering* aan de OR voorgelegd:

- Herstel- en investeringsplan (MJOP 2016)
- Kledingvoorschrift Parc Spelderholt
- Kandidaat voorzitter RvT/RvC, kennismaking/advisering
- Verbetering samenwerking tussen Academie en Hotel/Kasteel
- Parkeerbeleid Academie Spelderholt

OR-zaken

- De ondernemingsraad heeft gedurende een dag een training van de organisatie Schateiland gevolgd. Kennis is vergaard en nieuwe inzichten zijn opgedaan. Een van de onderwerpen was interne en externe communicatie.

- Twee leden van de ondernemingsraad hebben samen met twee leden van de cliëntenraad een gesprek gevoerd met de potentiële voorzitter van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft, daarin het advies van zowel de cliëntenraad als de ondernemingsraad meenemend, de heer Boele Staal uitgekozen om het voorzitterschap per 1 mei 2016 over te nemen.
- Medewerkers is gevraagd onderwerpen aan te dragen t.b.v. het Artikel 24 overleg, in aanwezigheid van een lid van de Raad van Toezicht.
- In het najaar heeft een achterbanvergadering plaatsgevonden. Hierin is onder andere een toelichting gegeven op de activiteiten van de ondernemingsraad en de invloed van de OR.
- De ondernemingsraad heeft zich in 2016 op een aantal specifieke onderwerpen gericht, zoals het scholing(sbudget).
- Daarnaast is er aandacht besteed aan algemeen personeelsbeleid, de RI&E (t.b.v. verbetering arbeidsomstandigheden) en de financiële ontwikkelingen.

Cliëntenraad Studentenproces

In 2016 hebben mevrouw Algera (voorzitter) en de heer Wijmenga afscheid genomen en is de heer J.W. Caron als nieuwe voorzitter aangesteld. Het aantal leden is daarmee op vijf gekomen.

Samenstelling Cliëntenraad studentenproces per 31 december 2016

De heer mr. J.W. Caron (voorzitter)
 Mevrouw E. van Maurik (secretaris)
 Mevrouw ir. L. Koets (secretaris)
 Mevrouw drs. A. Korhonen
 De heer C. Westerdijk MEM

De CR heeft in 2016 zes maal overlegd met directeur/bestuurder in een formele overlegvergadering.

De belangrijkste (terugkerende) onderwerpen

De volgende punten zijn door de directeur/bestuurder in 2016 *ter informatie* aan de CR voorgelegd:

- Financiële rapportages met toelichting
- Liquiditeitsprognoses
- Omzetontwikkeling Hotel/Kasteel Spelderholt in relatie tot de verschillende klantgroepen
- Incidentmeldingen
- Verzuimcijfers
- Prestatiewerken: ook de expertise en inzet van ouders gebruiken om studenten het werken buiten te laten ervaren en kennis mee te maken. De cliëntenraad heeft tijdens een oudermiddag het initiatief genomen om proefworkshops te houden.

De volgende punten zijn door de directeur/bestuurder *ter instemming* aan de CR voorgelegd:

- Bijlage bij Reglement Raad van Toezicht, Stichting Parc Spelderholt, Procedure vacaturestelling, bindende voordracht CR
- Kandidaat voorzitter RvT/RvC, kennismaking/advisering
- Cameratoezicht

De CR heeft hiermee ingestemd.

De volgende punten zijn door de directeur/bestuurder *ter advisering* aan de CR voorgelegd:

- Beleidsstuk grensoverschrijdend gedrag
- Begroting 2016
- Jaarrekening 2015
- Studentenhuisvesting in Hotel Spelderholt. Ook zij dragen ons concept een warm hart toe en

proberen met de initiatieven die zij nemen en projecten die zij uitvoeren Spelderholt financieel te ondersteunen.

- Financiering Parc Spelderholt 2017: verkenning van PGB naar VPT/ZIN
- Begroting 2017

CR-zaken

- De cliëntenraad heeft een oudermiddag verzorgd met het thema 'Leven na Spelderholt: wonen en werken'.
- Er is overleg geweest met de heer J. Kimpen, contactpersoon namens de Raad van Toezicht.
- De cliëntenraad was aanwezig bij de start van nieuwe studenten in januari en de opening van het Academiejahr in september.
- De cliëntenraad heeft in 2016 vier maal een nieuwsbrief uitgebracht.
- De cliëntenraad heeft wederom een voorstel gedaan voor een weekendopenstelling voor studenten. Dit zal in 2017 als proef starten.
- De cliëntenraad heeft een top 3 suggestie gedaan inzake de besteding van (een deel van) het legaat dat Spelderholt in 2016 ontvangen heeft.

Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon vormt onderdeel van het beleid van Parc Spelderholt ten aanzien van ongewenst omgangsvormen dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag. Hiervoor is een externe adviseur, de heer G.J. Dijkstra van Buro Konfidi, beschikbaar, ondersteund en gefaciliteerd door de HR-adviseur.

Er is in 2016 1 maal gebruik gemaakt van deze adviseur.

Klachtencommissie

Voorzitter van deze commissie is de heer Ernst-Jan Schubad. De heer Schubad is verbonden aan de firma Bezemer Kuiper & Schubad, Wijnhaven 46 te Rotterdam Er is 1 klacht gemeld.

Adviesraad Curatorium

Samenstelling Curatorium per 31 december 2016

De heer Prof. Dr. H.S.A. Heymans (voorzitter)

De heer R.W.J. Baas

Mevrouw Dr. A.H.H.M. Kempers-Warmerdam

In 2016 heeft geen overleg met het curatorium plaatsgevonden.

Jaarlijkse themabijeenkomst

Jaarlijks wordt een themabijeenkomst georganiseerd, waarvoor alle geledingen (Raad van Toezicht, Cliëntenraad, Ondernemingsraad, Curatorium en MT) worden uitgenodigd. In 2016 is gekozen voor het thema "Aan de basis van resultaat & succes staan gedrag & zelfkennis". Samen met Pieter Gielens van Opportunity Group zijn we aan de slag gegaan met het sturen op gedrag. Vanuit de wetenschap dat cijfers het resultaat zijn van inspanningen en met de vraag welke inspanningen nu het verschil maken en waarom.

DOELEN EN REALISATIE 2016

De doelen voor 2016 zijn afgeleid van het Meerjarenbeleidsplan 2014-2017 en zijn gekoppeld aan de begroting 2016. Het MT bewaakt als geheel het beleid en de uit te voeren doelen met de directeur/bestuurder als eindverantwoordelijke.

Met de vaststelling van de begroting 2016 is rekening gehouden met een minimale kostenstructuur en is uitgegaan van een gemiddeld aantal van 76,5 studenten (omzet 4.571k) en een omzet voor het Hotel/Kasteel van 1.200k (ambitie 1.300k). Het doel was aanvankelijk om een geconsolideerd resultaat (voor belasting) van 213,4k te behalen. Later is deze begroting aangepast als gevolg van een wijziging van de omzet(doelstelling) in verband met het niet huisvesten van een groep studenten in het hotel en gedeeltelijke compensatie door lagere personeelskosten naar een resultaat van € 156.400,-. Het resultaat voor belasting bedraagt € 1.038.276. Dit resultaat is voor € 760.500, beïnvloedt door een ontvangen legaat. Het resultaat exclusief het legaat bedraagt € 277.776.

Een aantal zaken was van invloed op het resultaat:

- Het gemiddeld aantal studenten voor Academie Spelderholt bleef achter (74,25 i.p.v. 76,5) wat ten dele is gecompenseerd door een hogere opbrengst per student en de ingezette extra dienstverlening/proefdagen nieuwe studenten. Lopende het jaar is besloten om de geplande extra groep studenten in augustus niet te huisvesten in het hotel. Het gemiddeld aantal studenten en de personele kosten zijn hierop bijgesteld. Begin van het jaar was er een goede startpositie met 74 studenten. Daarnaast is er sterk gestuurd op de personele inzet en lagere personeels- en algemene kosten.
- Hotel/Kasteel Spelderholt had een hogere omzet (90k) dan was begroot en sloot aan bij het halen van de ambitie van 1.3 milj. De personeels- en verkoopkosten liepen verhoudingsgewijs in de pas. Door de inzet van stagiaires is het effect van extra personele inzet (mede door het hoge verzuim) beperkt gebleven.
- De rest van de resultaatverbetering is het gevolg van lagere algemene kosten.

De resultaten (voor belasting) van de onderliggende entiteiten zijn:

Stichting Parc Spelderholt	741.735
Holding Spelderholt bv	23.501
Academie Spelderholt bv	206.525
Hotel/Kasteel Spelderholt bv	91.514
Totaal	1.063.275

vpb (regulier)	70.872
vpb (herwaardering)	
netto resultaat (na belasting)	992.403

De verliezen uit eerdere jaren zijn daardoor voor een belangrijk deel weggewerkt en de aflossingsverplichtingen aan de belastingdienst zijn volledig weggewerkt. De verbetering van resultaten, met name door het ontvangen legaat, leidt tot een aanmerkelijke verbetering van de liquiditeit. Dat heeft ertoe geleid dat naast beschikbare cash-flow een extra investeringsbeslissing mogelijk was om het kasteel te upgraden. Er kan worden gewerkt aan een verder financieel herstel en een vervolgstap worden gemaakt in het wegwerken van achterstallig onderhoud, modernisering van gebouwen, vervanging van inventaris en vernieuwen van middelen voor een adequate bedrijfsvoering.

Weerstandsvermogen

- In 2016 is gewerkt aan een verder herstel van het vermogen en de liquiditeit. Met de begrote en gerealiseerde (positieve) exploitatieresultaten en het ontvangen legaat verbetert het eigen vermogen en daarmee ook de liquiditeit. Dit vormt tevens een goede basis voor de financiering van noodzakelijke en wenselijke investeringen op het gebied van kwaliteit en (groot) onderhoud.
- Door deze twee effecten stijgt het eigen vermogen van de stichting naar € 1.738k

Inhoudelijke doelen

Wetenschappelijk onderzoek naar het maatschappelijke rendement van het concept

Het ministerie van VWS subsidieert het gehele wetenschappelijk onderzoek naar het maatschappelijk rendement van ons concept voor de periode van anderhalf jaar vanaf 2017. De (tussentijdse) uitkomsten van het onderzoek zullen door een breed samengestelde, externe commissie worden gevolgd, waaronder de SG VWS, het hoofd zorgkantoor Zilverenkruis/Achmea, de wethouder van de gemeente Apeldoorn en een bestuurder van het UWV.

Medewerkers

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Voor het eerst in de geschiedenis is een MTO georganiseerd met ondersteuning van Effectory. Dit onderzoek zal over twee jaar herhaald worden. De enquêtes zijn door ongeveer 80% van de medewerkers ingevuld. De algemene scores waren 7,8 op bevlogenheid, 7,4 op betrokkenheid en 6,7 op tevredenheid.

Naast een algemene presentatie van de uitslagen op organisatieniveau zijn deze teamresultaten besproken met de 6 teams; medewerkers Holding, staf Academie, woonbegeleiders Academie, praktijkbegeleiders/docenten Academie, medewerkers Hotel/Kasteel en medewerkers schoonmaak Hotel/Kasteel.

Daarna hebben deze teams aangegeven welke resultaten zij willen behouden, welke resultaten voor verbetering vatbaar zijn en hebben zij op een aantal punten advies aan het MT gegeven. De verantwoordelijk leidinggevenden zorgen dat hier een vervolg aan wordt gegeven.

Een overzicht op hoofdlijnen van hetgeen deze teams hebben aangegeven.

Positieve punten die door de meeste groepen zijn genoemd:

- Trots op Parc Spelderholt.
- De vrijheid om zelf het werk in te vullen.
- Het werkplezier.
- De studenten.
- De samenwerking in het team.
- Een uitdagende werkomgeving.

Selectie van de te verbeteren punten:

- Voor het MT: verbeteren van de zichtbaarheid, tonen van waardering en een betere communicatie, waardoor het lage vertrouwen zich kan verbeteren.
- Te hoge werkdruk.
- De samenwerking tussen de Academie en het Hotel/Kasteel.
- Duidelijkheid ten aanzien van de uitvoering van werkzaamheden.
- Werk- en arbeidsomstandigheden.
- Behoeftte meer te weten over elkaars werk.

Scholingsbeleid

Het beleid van 2015 is gecontinueerd: teamscholingen, scholingen gericht op het uit te voeren beleid en verplichte scholingen. Het gereserveerde budget is volledig benut.

Verzuim

Het verzuim over heel 2016 van 8,89% is ruim 4% hoger ten opzichte van het percentage in 2015. Dit werd voornamelijk veroorzaakt door langdurig verzuim (6,6%) van een aantal medewerkers. Het

langdurig verzuim was voornamelijk niet-werk gerelateerd. Waar mogelijk is vanuit Parc Spelderholt ingezet op ondersteuning naast de 6-wekelijkse bezoeken aan de bedrijfsarts.

Het managementteam heeft een training gevolgd van een bedrijfsarts gericht op eigen regie en sturen op gedrag bij verzuim. Deze training zal begin 2017 ook voor teamleiders en medewerkers worden verzorgd. De verwachte 5% verzuim is op grond van bovenstaande niet haalbaar gebleken. Niet al het verzuim wordt vervangen.

Beleid opname verlof

Rondom de opname van verlofrechten wordt de wettelijke regeling toegepast dat de verlofrechten een half jaar na het opbouwjaar zijn opgenomen. Na deze tijd vervallen ze. Als organisatie voeren we een beleid om een goede balans te vinden tussen prive en werk. Daarom wordt gestimuleerd om binnen een jaarsystematiek de vakantiedagen in het opbouwjaar op te nemen. Dit geldt voor medewerkers van alle entiteiten.

Er kunnen redenen zijn dat dit niet mogelijk is. Na overleg met de leidinggevende worden de vakantiedagen opgenomen in het jaar daarop binnen een half jaar na het opbouwjaar.

Aansturing medewerkers facilitair/ onderhoudsplan

Tijdelijk is de aansturing van het facilitair team ondergebracht bij de directeur met ondersteuning om een aantal verbeteringen door te voeren:

1. Taakverdeling medewerkers facilitair met betere hulpmiddelen (planningsysteem en systeem storingsmelder).
2. Verantwoordelijkheid managers Academie en Hotel/Kasteel toevoegen in de uitvoering van onderhoud gerelateerde werkzaamheden binnen hun werkeenheden.
3. Uitvoering geven aan de investeringen/herstel-begroting 2017. Vierwekelijks wordt deze met de facilitair medewerker en de verantwoordelijke MT-leden besproken en worden besluiten genomen.

Conclusie is dat de huidige werkwijze als een verbetering wordt ervaren en deze is dan ook definitief belegd.

Kwaliteit van werken

Raet en evaluatie werkprocedures gekoppeld aan systemen

- Er zijn aanpassingen verricht met betrekking tot het internet om het bereik te verbeteren, waarmee ook een verbeteringslag met Raet is gerealiseerd.
- De webapplicatie roostermodule is aangeschaft en geïmplementeerd en draait sinds 1 januari 2017. Daarmee moet de werkdruk bij de teamleiders van Academie Spelderholt afnemen. Daarnaast is dit systeem noodzakelijk omdat medewerkers ook tijdens vakantiedagen recht hebben op de verhoudingsgewijze ORT uitbetaling. Dit is vanaf 2016 binnen de CAO geregeld.

Voor Hotel/Kasteel Spelderholt zullen een aantal aanpassingen noodzakelijk zijn om deze module in gebruik te kunnen nemen. Dit wordt in 2017 opgepakt omdat het werken met een vast rooster, met de systematiek van op- en afschalen, impact heeft voor medewerkers en instemmingsplichtig is.

RI&E (Risico-inventarisatie & evaluatie)

Met Nouwad (adviesbureau) is medio 2016 een start gemaakt met de uitvoering van de RI&E. In verband met de beperkte interne capaciteit waren wij genooddaakt deze externe partij aan te trekken om de voorbereidingen te treffen en de inventarisatie op te pakken; in het najaar zijn de vervolgstappen uitgevoerd.

In Q1 2017 is het definitieve rapport uitgebracht waarop een plan van aanpak is gemaakt. Een punt met betrekking tot de brandveiligheid in de Boshuizen is inmiddels besproken met de brandweer. Uit dit gesprek is naar voren gekomen dat de brandveiligheid voldoet aan de hierop van toepassing zijnde

wet- en regelgeving van zo normaal mogelijk wonen. Verder zijn er geen urgente zaken uit naar voren gekomen.

Herstel/investeringsplan; onderhoudsplan

In 2016 hebben we een aanvang gemaakt met het opstellen van een herstel- en investeringsplan. De projecten zijn geïnventariseerd en geprioriteerd.

Prioriteiten:

- Urgent vanuit het oogpunt van het garanderen van de veiligheid voor de studenten, medewerkers en bezoekers/gasten van het Parc (A).
- Urgent vanuit het oogpunt om de bedrijfsvoering niet in gevaar te brengen (B).
- Urgent vanuit economische redenen. Indien deze werkzaamheden niet opgepakt worden zullen de kosten voor herstel substantieel oplopen (C).

Onderstaand een overzicht van de projecten die zijn gerealiseerd:

- Herindeling parkeerplaats Academie Spelderholt.
- Vervanging van de cv-ketels in het Koetshuis en het Kasteel.
- Renovatie van badkamers, keukens en toiletten in de Leerhuizen.
- Vernieuwing terreinverlichting.
- Herstel van hekwerken n.a.v. schade aangebracht door wilde zwijnen.
- Renovatie van het Pompgebouw en de Broederij.
- Verbetering van de verbinding van het netwerk; Watchguard, straalverbinding en back-up.
- Onverwacht, noodzakelijk onderhoud aan het zwembad, de wasmachine en droger in Hotel Spelderholt en herstel van schade als gevolg van bliksemingslag (regelkast drinkwaterinstallatie ((uit 1996)), alarmkieser, bliksemafleiders).

Inkoopcontracten Hotel/Kasteel Spelderholt en onderhoudscontracten

Alle contracten van Hotel/Kasteel Spelderholt en de daarbij behorende voorwaarden zijn in beeld gebracht, alle (af)lopende contracten zijn opgezegd, om zo (in de toekomst) een sterkere onderhandelingspositie te verwerven. Er zijn tevens gesprekken gevoerd met huidige en potentiële leveranciers (zoals de Hanos). Daarnaast is een start gemaakt om alle lopende onderhoudscontracten en verzekeringen tegen het licht gehouden.

Restaurant van Hotel Spelderholt

Er is gestart met de aanpassingen in het restaurant. De marketingmix voor is voor een groot gedeelte af, het personeel is daarover ingelicht en een nieuwe seizoen menukaart is geïntroduceerd. Promotie is ingezet via social media en lokale acties. Deze nieuwe opzet wordt goed ontvangen en resulteert in meer gasten in het restaurant, afgezien van de gasten die op Spelderholt logeren en confereren.

Gezonde voeding Academie Spelderholt

Bij ouders is gepolst hoe zij denken over het integreren van gezonde voeding in de lessen. Inventarisatie heeft plaatsgevonden en is omgezet in beleid, waarin een combinatie is gevonden tussen studenten leren koken en het toepassen van gezonde voeding. Naast het belang van goede voeding was beleid hierop noodzakelijk omdat er een grote diversiteit aan eetwensen is, los van de noodzakelijke diëten. Het is arbeidsintensief om dit allemaal gelijktijdig uitgeserveerd te krijgen.

Projectwerken Academie Spelderholt

Op de Academie is de structuur van de leergangen aangepast richting 'Werken Aan Prestaties' (WAP). Met WAP willen we een verschuiving creëren *van* binnen vakgrenzen denken en zaken uit het hoofd leren, *naar* probleemgericht en toepassingsgericht leren over de vakgrenzen heen.

Deze nieuwe methode is in het voorjaar tijdens een oudermiddag gepresenteerd in samenspraak met de Clientenraad en ingaande 2017 geïntegreerd binnen de leergangen. Waar mogelijk worden ouders/verzorgenden betrokken bij het gekozen thema van de studenten en het geven van (praktijk)informatie. De gefaseerde implementatie heeft enige vertraging opgelopen door de afwezigheid van de didactisch medewerker.

MBO versus branchecertificaat Academie Spelderholt

Op dit moment wordt onderzocht of en hoe de branchecertificaten een plek kunnen krijgen binnen de leergangen. Ook dit onderwerp heeft, gezien de afwezigheid van een didactisch medewerker, vertraging opgelopen en zal in het najaar in kaart worden gebracht. Op dit onderwerp wordt samengewerkt met het Deltion College.

Externe zaken

Onderzoek IGZ

IGZ (Inspectie voor de Gezondheidszorg) heeft onderzoek gedaan naar onze procedure in relatie tot de incidenten met betrekking tot ongewenst gedrag van studenten. De uitslag van dit onderzoek was positief en het rapport is door de IGZ gepubliceerd. In dit jaar zijn er bij IGZ 2 incidenten tussen studenten gemeld.

Stichting Vrienden van Parc Spelderholt

Er zijn in 2016 vijf leden aangesteld die samen het bestuur vormen en de statuten zijn geactualiseerd. In de nieuwe situatie zal de Stichting Vrienden van Parc Spelderholt inhoudelijk verbonden blijven aan Stichting Parc Spelderholt, gekoppeld aan de directeur/bestuurder. De activiteiten van de stichting zullen ten goede komen aan projecten van Parc Spelderholt die niet passen binnen de exploitatiebegroting. Daarnaast richt het bestuur zich op het vergaren van financiële middelen ten behoeve van het studiefonds voor studenten.

- Op 18 november 2016 heeft het bestuur een charity-diner georganiseerd, waarvoor 100 gasten (bestaande en nieuwe relaties) waren uitgenodigd. Dit was een groot succes.
- De Vrienden van Parc Spelderholt hebben een grasmaaier geschonken, die gebruikt kan worden tijdens de stage door studenten van de leergang 'Onderhoud'.
- Aan vijf studenten is een tegemoetkoming (totaal ongeveer 22k) gegeven in het kader van geen Wajong-uitkering uit het studiefonds en een laag ZZP3 pakket.

Studenten: Informatiemarkten, aanmeldingen studenten en geen studenten huisvesten in het Hotel

Dit jaar hebben medewerkers en studenten van de Academie veelvuldig informatiemarkten bezocht om ons ontwikkelingstraject onder de aandacht te brengen. Dit heeft geleid tot structureel meer aanmeldingen voor de informatiebijeenkomsten (van gemiddeld 35 naar 80/90 deelnemers). De groeiende bekendheid leidt tot het ontstaan van wachtlijsten op de instroommomenten.

Voor augustus was er een extra groep studenten gepland om te huisvesten in het Hotel. De goede omzetgroei van het Hotel (met name als gevolg van boekingen door reisorganisaties) maakte die stap niet meer noodzakelijk.

Nominatie voor de Business Award 2016 Apeldoorn, categorie 'maatschappelijk ondernemer'

Op 5 september 2016 heeft een vakjury een bezoek gebracht aan het Parc en is uit elf ondernemers Parc Spelderholt als een van de drie genomineerden gekozen. De uitreiking van de Awards vond plaats op 6 oktober 2016 in Schouwburg Orpheus in Apeldoorn. De nominatie voor de Apeldoorn Business Award 2016 was een geweldige ervaring, ook voor onze studenten. Een echt trotsmoment.

Financieel

Wajong-effect en verkenning naar een andere financiering

Financiering uit Wet langdurige zorg (Wlz)

Alle jongeren die het driejarige ontwikkelingstraject volgen ontvangen een Wlz PGB-budget (ZZP 3, 4 of 6) waaruit de 24-uurs woonbegeleiding en dagbesteding (leer-werkervaring) worden bekostigd. Dit budget is niet in alle gevallen toereikend. Dat betekent dat van ouders van studenten met een ZZP3 pakket een eigen bijdrage tot maximaal 400 euro per maand wordt gevraagd. De hoogte van de PGB voor studenten met een ZZP4 pakket en hoger zijn toereikend.

Financiering vanuit (voorheen) Wajong

Indien er geen Wajong wordt afgegeven en er sprake is van een ZZP3 pakket uit de Wlz kan de eigen bijdrage oplopen tot 1000 euro.

Knelpunten huidige financiering; geen uitkering uit de participatiewet voor studenten

Met de invoering van de Participatiewet valt een deel van de jongeren (18 tot 21 jaar) van Spelderholt onder de Participatiewet. De gemeente Apeldoorn (waar de studenten als inwoner staan ingeschreven) vindt dat de studenten onder de zorgplicht van de ouders vallen. De gemeente is daarom niet bereid om een uitkering aan hen te verstrekken. Dit zou betekenen dat deze ouders de eigen bijdrage van 1000 euro per maand zelf moeten financieren. In dat geval is Spelderholt voor maar een beperkte groep studenten toegankelijk. Dit wil Spelderholt voorkomen.

Tijdelijke oplossing 2016 en structurele oplossing voor de toekomst:

Het ministerie van VWS heeft voor 2016 een tijdelijke financiële oplossing gerealiseerd door de volledige subsidiering van het wetenschappelijk onderzoek 2017/2018. Voor 2017 zou de oplossing gezocht kunnen worden in de financiering door Zorg in Natura (VPT-ZIN). Hiervoor zijn verkennende gesprekken gevoerd met zorgkantoor Zilverenkruis/Achmea en VWS. In dit verslagjaar is daaruit geen passende financiering naar voren gekomen; de gesprekken hierover worden in 2017 voortgezet.

Kostenbeheersing in relatie tot omzet

Voor de managers is een maandrapportage opgesteld met omzetplanning, kostenplanning (formatie-inzet vast en flexibel op basis van uren en kosten). De monitoring van de inzet van personeel in relatie tot de omzetontwikkeling wordt scherp gevolgd. De overschrijdingen worden gecorrigeerd met passende acties.

Sales: realisatie van de ambitie Hotel/Kasteel en de upgrade van Kasteel Spelderholt

Specifiek voor Hotel/Kasteel geldt het volgende: De investering in de tweede helft van 2015 en in Q1 2016 in het salesteam (kennis vergroten, implementatie van het CRM-systeem, inzet social media, focus aanbrengen) rendeert. De extra personele inzet en ondersteuning worden beginnend in Q2 afgebouwd, waardoor er een betere verhouding tussen omzet en personele kosten ontstaat die aansluit bij de begroting 2016. De ambitie van 1.3 milj. is gehaald, mede door een sterke groei van de bezettingsgraad in Hotel Spelderholt.

Het plan om het Kasteel een metamorfose te laten ondergaan is ontstaan vanuit reacties en feedback van zakelijke en particuliere gasten en *prospects*. Daaruit is gebleken dat zij voor Kasteel Spelderholt kiezen vanuit de gedachte van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en de uitstraling van het Kasteel op het Parc. Een deel van deze doelgroep is echter afgehaakt vanwege de beperkingen van het Kasteel als vergaderlocatie: het ontbreken van een grotere zaal en faciliteiten (AV-middelen) en de staat van onderhoud c.q. uitstraling. Met name voor boekingen van trainingsbureaus en bruiloften/partijen zijn een grotere zaal en het uitstralingsniveau erg belangrijk. De prachtige verbouwing is rond de jaarwisseling gestart en medio februari 2017 afgerond.

Nieuwe accountant

Na een aanbestedingsprocedure is besloten om ingaande 2017 met Q-Concepts als nieuwe accountant verder te gaan. Zij hebben veel ervaring met ZIN-gefinancierde zorgorganisaties en dat

sluit aan bij wat Parc Spelderholt aan het onderzoeken is. Op passende wijze hebben wij afscheid genomen van accountantskantoor Mazars, dat ons de afgelopen vijf jaar ondersteund heeft bij de diverse vraagstukken.

RISICOPARAGRAAF

Risico's inschatten, beoordelen en beheersen; deze onderwerpen zijn het afgelopen jaar aan de orde geweest en per kwartaal geëvalueerd.

Personele kosten

De personele kosten zijn de hoogste kostenpost. In het bepalen van de personele formatie en de kosten moet rekening gehouden worden met een aantal variabelen. Zowel binnen de Academie als het Hotel/Kasteel worden de meeste medewerkers ingeroosterd volgens de openingstijden van de Academie en het Hotel/Kasteel. Voor de Holding gelden meer vaste werktijden. Naast efficiënte inzet geldt ook flexibele inzet van medewerkers (op- en af kunnen schalen met min-max contracten). Met name bij het Hotel/Kasteel wordt de personele inzet afgestemd op de omzetontwikkeling en het aantal aanwezige gasten.

Beheersmaatregelen:

- Gedegen personeelsbegroting opstellen met verantwoordelijke managers (uren en kosten).
- Maandelijkse monitoring van personele inzet in uren en kosten afgezet tegen de begroting, verantwoord door de managers, waardoor zo nodig bijgestuurd kan worden.
- Om de personeelskosten verder te kunnen beheersen zal in 2016 het roosterprogramma Roosterweb worden aangeschaft om de maandelijkse personele inzet, de vakantiesaldo's en PBL-uren te kunnen monitoren.

Stand van zaken 2016

- De eerste twee maatregelen zijn standaard procedure. Geconstateerd kan worden dat de personele formatie van de Academie en Holding onder controle zijn.
- Voor het Hotel/Kasteel was dit voor 2016 nog niet volledig onder controle. Voor 2017 is een format ontwikkeld waarin de personele inzet maandelijks gemonitord kan worden. De begrote omzet en (personele) kosten zijn in een seizoens-patroon gezet. De sturing richt zich op de inzet van vast/flexibel personeel inclusief, indien noodzakelijk, het eerder uitroosteren van medewerkers.
- Roosterweb is aangeschaft en het implementatietraject loopt. Voor het Hotel/Kasteel zullen in Q1 2017 aanpassingen gedaan moeten worden omdat zij niet werken met een standaard bezettingsrooster zoals de Academie. Met deze beheersmaatregel zal de personele inzet gemonitord kunnen worden en managementinformatie gegenereerd. Dat geeft duidelijke sturingsmogelijkheden op de inzet van uren, de opname van vakantie-uren, het compenseren van overuren, het bepalen van extra uit te betalen overuren en de stand van zaken PBL. Daarnaast ontlast het de teamleiders.

Verzuim

Personeelskosten zijn de grootste kostenpost; een hoog ziekteverzuim zorgt voor extra kosten. In 2015 is door het inzetten van diverse maatregelen het verzuim teruggebracht van 9,21% (2014) naar 4,74%. Een adequate verzuimaanpak blijft noodzakelijk want het ziekteverzuim is in 2016 weer opgelopen naar 8,89%.

Soort verzuim		
	2016	2015
Kort (1-7 dagen)	1,20	0,92
Midden (8-42 dagen)	1,00	0,84
Lang (43-365 dagen)	6,60	2,07
> 1 jaar	0,09	0,91
Totaal	8,89	4,74

Beheersmaatregelen:

- Met een strakke maandelijkse monitoring van de personeelskosten met de verantwoordelijke managers zijn de personele kosten binnen de begroting gebleven. Deze manier van werken maakt het bijsturen van de personele inzet en een adequate verzuimaanpak mogelijk.
- Met een adequaat ziekteverzuimbeleid is het risico in 2015 beperkt gebleven en teruglopen naar 4,74%. Waar de verzuimrisico's manifest worden is uit de exploitatiemiddelen in een voorziening langdurig zieken gedoteerd.
- Toevoeging in 2017: workshop en training voor leidinggevende en medewerkers "Eigen regie".

Stand van zaken 2016

Helaas hebben wij dit jaar te maken met langdurig verzuim, grotendeels veroorzaakt door ziekte en psychosociale problematiek, oplopend naar 8,89%. Diverse instrumenten worden ingezet om het verzuim terug te dringen, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, coaching/training leidinggevenden, aanbieden vervangende werkzaamheden, e.d. Het MT heeft een workshop gevolgd over hoe het verzuimbeleid verder geoperationaliseerd kan worden vanuit de gedachte van 'verzuim is een keuze'. Voor 2017 staan er vervolgttrainingen gepland.

Onderhoud Parc, gebouwen en installaties

Er is sprake van achterstallig onderhoud: vervangingsinvesteringen voor gebouwen, installatie en infrastructuur zijn uitgesteld. In verband met de veiligheid hebben gepast onderhoud en vervangingsinvesteringen de hoogste prioriteit; deze hebben plaatsgevonden. Met een meerjarenonderhoudsplan moet ook het overige achterstallige onderhoud worden ingelopen.

Beheersmaatregelen:

- In 2016 zal een start gemaakt worden met een meerjarenonderhoudsplan- en begroting om systematisch onderhoud te plegen. Voor 2017 zullen deze aangepast worden. De onderhoudswerkzaamheden zijn onderverdeeld in drie categorieën, t.w.:
 - categorie A 'Veiligheid in het geding'
 - categorie B 'Bedrijfsvoering in het geding'
 - categorie C 'Om erger te voorkomen'
- Om meer zicht te krijgen in de risico's staat voor 2016 een RI&E voor het in kaart brengen van de arbeidsomstandigheden gepland. Daarmee ontstaat een 0-meting met een actieplan.

Stand van zaken 2016

- Er is een start gemaakt met het uitvoeren van het onderhoudsplan vanuit de drie categorieën. Niet alles is uitgevoerd, zoals de aanleg van een parkeerplaats. Aan onverwachte reparaties vanuit het achterstallig onderhoud moest voorrang worden verleend. De projecten uit 2016 worden meegenomen naar 2017 (inclusief de overgebleven middelen die een deel hiervan kunnen financieren).
- De uitkomst van de RI&E is nog niet bekend. Inmiddels hebben er wel diverse onderzoeken plaatsgevonden en is een enquête uitgezet onder de medewerkers. Hier zal in 2017 beleid op worden gemaakt.

Weerstandsvermogen

De stichting had begin 2016 een eigen vermogen van 745k. Dit vermogen bestaat voornamelijk uit de boekwaarde van het hotel. Daarop is een correctie toegepast i.v.m. de vordering op de andere entiteiten die een negatief eigen vermogen hebben. Door verbetering van het exploitatieresultaat en het ontvangen legaat treedt herstel op van de vermogens van deze entiteiten en kan deze correctie op het vermogen worden afgebouwd. Het vermogen stijgt naar 1.738k.

Beheersmaatregelen:

- In verband met de financiering van de entiteiten wordt het uitgangspunt in 2017 dat, gelet op de herstelfase waarin de organisatie zich bevindt, een exploitatieresultaat van minimaal 2,5% wordt gerealiseerd met als uiteindelijk doel een resultaat van meer dan 4% van de exploitatiebaten en dat een eigen vermogen wordt beoogd van 30% van de exploitatiebaten. Naast de genoemde exploitatieresultaten worden extra eisen gesteld t.b.v. het wegwerken van het negatieve exploitatiesaldo van Zorg Spelderholt bv, dat ondergebracht is bij de Holding. Jaarlijks wordt daarvoor minimaal 10k door Academie Spelderholt bv en Hotel/Kasteel Spelderholt bv bijgedragen. Ingeval van een exploitatieresultaat van 4% wordt deze bijdrage (en doorbelasting) verhoogd per entiteit naar 20k per entiteit. Er kunnen jaarlijks extra eisen worden gesteld om een negatief eigen vermogen bij de entiteit versneld weg te werken.
- Daarnaast bieden de bezittingen de mogelijkheid om als stichting een rekening-courant krediet bij de bank aan te houden (250k) en daarmee schommelingen in de liquiditeit op te kunnen vangen.
- Dit jaar zijn de oude schulden uit het verleden afbetaald waardoor in 2017 financiële ruimte ontstaat voor investeringen en groot onderhoud.

Stand van zaken 2016

Door een verwacht positief exploitatieresultaat 2016 van de Academie, het Hotel/Kasteel en de Holding van 251k kan de eerder genoemde correctie worden teruggebracht en stijgt het eigen vermogen met dit bedrag.

De stichting heeft een positief resultaat behaald van 741k. Het positieve resultaat is voor 761k ontstaan als gevolg van het in de loop van 2016 ontvangen legaat en voor 20k uit een (regulier) exploitatietekort.

Er is in 2016 775k ontvangen en er is 14k aan notaris- en advieskosten besteed. In 2017 wordt een afrekening van het legaat verwacht van 25k, waarop nog notariskosten en advieskosten in mindering zullen worden gebracht. De afwikkeling loopt nog. Hiermee is de liquiditeit toegenomen.

Aangezien de stichting een ANBI status heeft lopen er gesprekken met de belastingdienst om met behoud van de ANBI-status voldoende vermogen te kunnen reserveren voor onverwachte zaken (zoals verandering in financiering van de trajecten van de studenten en onverwachte annulering van boekingen voor het Hotel/Kasteel).

Aantal studenten (75 studentenkamers)

80% van de inkomsten wordt gegenereerd via de studenten. Onderbezetting van de studentenplaatsen (groepen van 3, 9 of 15 studenten) kunnen niet gecompenseerd worden met

minder begeleiding. Deels wordt onderbezetting opgevangen door het samenvoegen van twee huizen/groepen in de daluren, namelijk als studenten aan het werk zijn of lessen volgen. Onderbezetting betekent dus leegstand en minder inkomsten terwijl de kostenstructuur niet verder aangepast kan worden. Op 1 januari en 1 augustus van het jaar verlaten 10 tot 15 studenten Parc Spelderholt. Er is dus alle belang bij dat er voldoende aanmeldingen zijn, waarbij rekening moet worden gehouden met het feit dat ouders tussen 1 en 1,5 jaar nodig hebben om tot een beslissing te komen.

Beheersmaatregelen:

- Het is van belang dat alle studentenplaatsen (75) bezet zijn en dat gewerkt wordt aan een wachtlijst. De wachtlijst kan ook benut worden voor tussentijdse instroom, hoewel de meeste ouders/studenten willen aansluiten bij de afronding van het VSO. In augustus 2016 zal voor het eerst een wachtlijst ontstaan. De wervingsacties zijn verbreed naar alle VSO scholen, geïntensiveerd naar het frequenter bezoeken van informatiemarkten en het inzetten van social media.
- Wekelijks wordt een lijst gemaakt waarop het aantal huidige studenten, de vertrekkende studenten en de geplande studenten (met in welke fase de student zit) wordt bijgehouden. Dit geeft inzicht om tijdig, waar noodzakelijk, extra acties uit te zetten.
- Ook het meewerken aan tv-programma's heeft de bekendheid van Spelderholt vergroot. Dit heeft geleid tot een hogere gemiddelde bezetting.
- Voor 2017: In het selectieproces wordt duidelijker kenbaar gemaakt wat er van de ouders wordt verwacht in het doen slagen van het driejarige ontwikkelingstraject, zoals het stimuleren van de studenten in hun ontwikkeling en de verwachting dat het gehele traject doorlopen en afgerond wordt. Bij een onvoltooid traject wordt wel een certificaat afgegeven maar geen Spelderholt-diploma uitgereikt. Inhoudelijk blijven we bezig om het proces van aanname te optimaliseren, de opbouw van wachtlijsten uit te bouwen en een eerder dan gepland vertrek te voorkomen.

Stand van zaken 2016

- De wachtlijst en het beleid hoe hier mee om te gaan is gerealiseerd. Het is voor ouders/studenten van belang om te weten hoe groot de kans is dat zij op een gegeven moment kunnen starten.
- Wekelijks wordt de stand van het aantal studenten gemonitord.
- Het werken aan bekendheid met een verkoopfocus maakt onderdeel uit van de scope van de organisatie. Het aantal bezoekers (potentiële studenten met ouders) aan onze informatiebijeenkomsten is gegroeid van 30 naar 80/90.
- De verwachtingen t.a.v. de rol van ouders wordt in samenspraak met de Cliëntenraad uitgewerkt.

Wajong-effect: bedreiging aantal studenten

Door de wetwijziging komen minder studenten in aanmerking voor een Wajong-uitkering. De kosten voor de huur en voeding zullen in dat geval door ouders zelf betaald moeten worden. Deze eigen bijdrage kan met een ZZP3 pakket oplopen tot € 1.000,- per maand. Als dit probleem niet opgelost wordt zal de toegankelijkheid van Spelderholt worden verkleind met het risico op leegstand.

Beheersmaatregelen:

- Met de ministeries van VWS en SZ, het zorgkantoor, het UWV en de gemeente Apeldoorn wordt overleg gevoerd om deze ongewenste situatie af te wenden. Spelderholt moet voor alle studenten financieel haalbaar zijn. Inmiddels is duidelijk dat voor 2017 een passende

financiering gevonden gaat worden (in samenspraak met het zorgkantoor) en dat voor 2016 de reparatie van het effect van de Wajong vergoed wordt door VWS.

- Tijdelijke oplossing: een nieuwe student kan een beroep doen op de Stichting Vrienden van Parc Spelderholt om een deel van de kosten gefinancierd te krijgen. Dit is in de vorm van een lening die terugbetaald wordt indien de financiering wijzigt. Hiermee verwachten wij ongewenste leegstand te voorkomen.

Stand van zaken 2016

- De gesprekken met het ministerie van VWS en zorgkantoor Zilveren Kruis/Achmea hebben nog niet geleid tot een passende financiering voor 2017 (van PGB naar ZIN). Er waren teveel financiële onzekerheden en voor het oplossen daarvan moet meer tijd genomen worden. De urgentie om een passende financiering te realiseren is inmiddels sterker komen te liggen bij onze kostenstijging van 5% in 2017 (loonkosten Cao/periodieken en onderhoud) en de geringe indexering van PGB (1,34 %). In 2017 zullen studenten/ouders daarom met 3,5% hogere tarieven te maken krijgen waardoor hun eigen bijdrage stijgt. Het aantal studenten met een ZZP3 en geen Wajong-uitkering is sterk afgenomen (van 27 naar 14 in 2017).
- Er kan een beroep op het studiefonds van de Vrienden van Parc Spelderholt gedaan worden. Er is een onafhankelijke inkomenstoets. Voor 2017 is bepaald dat de maximale vergoeding per student 400 euro per maand kan zijn. Momenteel zijn er 6 studenten die hiervan gebruik maken (kosten 20k).

Winstgevend Hotel/Kasteel

Naast de kostenbeheersing en flexibele inzet van het personeel gerelateerd aan de omzet zal vooral de omzet moeten groeien. Daarmee zal de bezetting van het Hotel omhoog moeten worden gebracht (van 40% in 2014 naar 70/80% in de komende jaren) om tot een goed resultaat te komen. Voor het Kasteel geldt een doorgroei met zakelijke gasten en particulieren (feesten/partijen). De marges zijn klein dus gaat het erom om tot de juiste prijzen en mix aan gastgroepen te komen.

Beheersmaatregelen:

- De verkooporganisatie is beter op de rit gezet met behulp van een salesmanager. Er is een salesteam samengesteld dat de verkoopacties gericht is gaan inzetten naar het beter benutten van de bestaande relaties en het aanboren van nieuwe relaties. Dit heeft geleid tot een hogere omzet (49k) dan begroot. Omzetgroei moet gerealiseerd worden door een hogere bezetting van het Hotel/Kasteel en de mogelijkheid om de personele inzet in een betere verhouding te krijgen, omdat een minimale personele bezetting altijd noodzakelijk is.
- Voor 2016 en verder wordt dus ingezet op een verdere groei van de omzet, met name door boekingen van reisorganisaties. Vervolgstappen zijn de verkoopprijzen af te zetten tegen de kostprijzen en de propositie van het Hotel te bepalen. Doel is om de winstgevendheid te vergroten.

Stand van zaken 2016

- De verkooporganisatie moet verder geprofessionaliseerd worden en begin 2017 volgt hiervoor een plan. Er liggen nog veel kansen voor het Hotel/Kasteel om verder te groeien in gasten en omzet.
- Het Kasteel ondergaat in januari een upgrade, waardoor verdere groei mogelijk wordt.
- De grote uitdaging is om de winstgevendheid te vergroten. Dat is een complex proces van het zo effectief/efficiënt inzetten van personeel versus het bieden van een leeromgeving voor onze studenten op meerdere locaties. Dit zal in 2017 uitgewerkt moeten worden. De groei in de reisorganisaties is gerealiseerd en biedt verdere mogelijkheden naar momenten buiten het seizoen om.

- Grote kans is het aantrekken van trainingsbureaus voor 2-daagsen met het realiseren van een grote zaal in het Kasteel.
- Voor 2018 zal de omzet van de Zonnebloem (160k, 12 weken), die heeft aangegeven te stoppen met het organiseren van vakantieweken op het Parc, opgevangen moeten worden. Omdat het noodzakelijk is dit aandeel aan reizen te behouden, zullen wij andere omzetmogelijkheden gaan zoeken/uitzetten.

Veiligheid van studenten, medewerkers en gasten

Het gaat om het garanderen van de basisveiligheid zoals brandalarmering in de gebouwen, de BHV-organisatie, deskundigheid van medewerkers in alle disciplines, protocollen en procedures voor het waarborgen van de kwaliteit van de begeleiding van de studenten, bewaking op het Parc en een toegankelijke infrastructuur (wegen en licht).

Beheersmaatregelen:

- Ondanks de beperkte middelen en het achterstallige onderhoud zijn deze voorzieningen op orde gebleven. De brandveiligheid in het Kasteel zal in 2016 volledig opgelost worden en met de uitvoering van het meerjarenonderhoudsplan in 2016 moeten een aantal knelpunten worden opgelost (verbetering infrastructuur en licht). Door regelmatig alle betrokkenen te informeren over de staat van de oprijlaan is voorzichtigheid van het gebruik van de weg betracht.
- Voor 2016 wordt een gedegen scholingsplan (2% van de loonkosten) opgezet om de deskundigheid van medewerkers op niveau te houden en waar noodzakelijk te verbeteren.
- Vigilat is als beveiligingsbedrijf ingehuurd om drie keer per week een veiligheidsronde te rijden. Aanleiding was de aanwezigheid van ongewenste gasten op het Parc, die wij met deze aanpak hopen te weren.
- Met het opstellen van een RI&E in 2016 zullen alle Arbo-risico's in beeld worden gebracht en voorzien worden van een planning met noodzakelijk acties.

Stand van zaken 2016

- Zie onder 'onderhoud'. De brandveiligheid in het Kasteel is begin 2017 met de upgrade gerealiseerd door het plaatsen van een brandmeldcentrale. In het verlengde daarvan zal een passende horecaverunning worden aangevraagd.
- Het scholingsplan loopt naar ieders tevredenheid. Voor 2017 zal een nieuw scholingsplan worden opgesteld.
- Vigilat is ingehuurd. Overwogen wordt om aan het begin van het Parc een camera te plaatsen.
- RI&E loopt en in Q1 2017 volgt een eerste rapportage.

Erfpacht en ruilverkaveling Riant

De erfpacht is afgegeven tot 2032; elke vijf jaar worden de voorwaarden getoetst. Dit zal in 2017 weer gebeuren. Daarnaast loopt al jaren de voorgenomen ruilverkaveling van grond tussen Parc Spelderholt (erfpachter)/RVOB en Riant.

Beheersmaatregelen:

Beide dossiers vragen om hierin de komende jaren te blijven investeren.

- Voor de erfpacht geldt dat we de doelstelling van de organisatie (zoals staat beschreven in de erfpachtovereenkomst en in de statuten van de stichting) blijven navolgen en dat we voldoen aan de onderhoudsplicht aan de monumentale panden/infrastructuur. Jaarlijks is er een evaluatiegesprek met de RVOB (Rijksvastgoed- en ontwikkelingsbedrijf) en elke vijf jaar wordt getoetst of wij aan de doelstelling en onderhoudsvoorwaarden voldoen.

De erfpachtconstructie zal op enig moment besproken moeten worden, zeker omdat de afschrijftermijnen van een aantal investeringen 2032 overschrijden.

- Met de RVOB (Rijksvastgoed- en ontwikkelingsbedrijf) en Riant is contact over onder welke voorwaarden de grondruil plaatsvindt. Met name de gedeelde verantwoordelijkheid voor de staat van de oprijlaan en de aldaar aanwezige lantaarnpalen zijn belangrijke punten van overleg. RVOB houdt Spelderholt op de hoogte van de voortgang en bespreekt/toetst de voorwaarden van de grondruil.

Stand van zaken 2016

- Dit dossier kan in 2017 opgepakt worden omdat dan de grondruil plaatsvindt, aldus de toezegging van de RVOB. Met Riant blijft het een moeizaam proces om de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de oprijlaan en lantaarnpalen te delen.
- De RVOB heeft recentelijk laten weten dat de voorgenomen grondruil onafwendbaar is en dit jaar zijn beslag moet krijgen. Het huis op Spelderholt 10 (dat tot voor kort verhuurd werd aan een particulier) zal zonder financiële consequenties worden toegevoegd en de erfpacht zal ongewijzigd worden verlengd voor vijf jaar. Hoewel de erfpacht tot 2032 loopt wordt elk vijf jaar getoetst of wij aan de opgenomen voorwaarden voldoen: de doelstellingen en het onderhoud.

IT en Datalekken

Er zijn diverse applicaties in gebruik; managementinformatie wordt echter vaak handmatig uit diverse systemen opgesteld. Deze manier van werken verhoogt de kans op het maken van fouten. De voorkeur gaat dan ook uit naar het direct vanuit de applicaties kunnen genereren van informatie. Computeraanvallen en –inbraak kunnen tot gevolg hebben dat gegevens in handen van onbevoegden vallen. In de samenleving is een sterke toename van cyberincidenten en cybercriminaliteit waarneembaar. Het is van belang dat IT systemen periodiek op veiligheid getoetst worden. Ook de wetgever verwacht steeds meer in dit kader (meldplicht datalekken). De organisatie werkt met diverse groepen persoonsgegevens (studenten, medewerkers en gasten).

Beheersmaatregelen:

- In 2016 is IT-beleid gemaakt; wat kunnen we handhaven, verbeteren of aanschaffen? Daarmee willen we ook de managementsturing op KPI's verbeteren en foutgevoeligheid terugbrengen.
- Procedures zijn opgesteld m.b.t. datalekken en zullen onder de aandacht van medewerkers worden gebracht. Deze procedures zijn gebaseerd op onderstaande criteria:
 - Beschikbaarheid: Beschikbaarheid betreft het waarborgen dat geautoriseerde gebruikers op de juiste momenten toegang hebben tot informatie en aanverwante bedrijfsmiddelen (informatiesystemen).
 - Integriteit: Integriteit betreft het waarborgen van de juistheid, tijdigheid (actualiteit) en volledigheid van informatie en de verwerking ervan.
 - Vertrouwelijkheid: Met vertrouwelijkheid wordt bedoeld op het waarborgen dat informatie alleen toegankelijk is voor degenen die hiertoe zijn geautoriseerd.

Stand van zaken 2016

Hier is aandacht aan besteed in de organisatie en een procedure is opgesteld en verspreid. Het IT-beleid en het voorkomen van datalekken is dit jaar verbeterd en uitgebreid. Een plan van aanpak volgt in 2017.

Fraude

De primaire verantwoordelijkheid voor het voorkomen en het ontdekken van fraude en onjuistheden ligt zowel bij de directeur als bij de Raad van Toezicht.

Beheersmaatregelen:

- Er wordt transparantie betracht in het werken waardoor alle belangrijke beslissingen in het MT dan wel met de Raad van Toezicht besproken worden of op basis van het vierogen principe worden getoetst.
- Er is een inkoopbeleid vastgesteld waarin de voorwaarden voor de inkoop inclusief aanbestedingsprocedure zijn vastgelegd.
- Het vierogen-principe wordt ook toegepast op alle financiële transacties, zowel voor het doen van bestellingen (grote uitgaven boven de 750 euro) als de accordering van alle betalingen (inhoudelijk akkoord en betaalbaar stellen).
Ook het tellen van de kasgelden gebeurt vanuit dit principe.

Stand van zaken 2016

Hier wordt uitvoering aangegeven en is een standaard procedure.