



Bestuurlijk jaarverslag

2017



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 2017

Financiële ratio's
Inhoudelijke doelen

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 of in een arbeidsmatige dagbesteding.

Het is een jaar geweest waarin het consequente 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. Vanwege de positieve resultaten van de afgelopen jaren is er meer ruimte om te investeren in de kwaliteit van ons concept en kennis/kunde van onze medewerkers. Er is voortvarend gewerkt aan het verder wegwerken van achterstallig onderhoud aan gebouwen/middelen en op het terrein van Parc Spelderholt en aan het verbeteren van het ICT-bereik. Een mooi voorbeeld is de asfaltering van de wegen op het Parc en de afronding van de upgrading van het kasteel.

Het wetenschappelijk onderzoek naar het maatschappelijk rendement van het ontwikkelingstraject is zijn tweede jaar ingegaan en was een goede aanleiding om onze externe relaties te betrekken bij de bevindingen. Besloten is om een referentiegroep van jongeren die het ontwikkelingstraject niet hebben gevolgd samen te stellen, waardoor de waarde van het onderzoek toeneemt. Vanwege de uitbreiding van het onderzoek is de afronding naar najaar 2019 verschoven.

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 en dat is terug te zien in het groeiend aantal gasten en aanmeldingen van potentiële studenten.

Opmerkelijk was dat de belangstelling voor onze eigen vakantieweken en logeerweekenden substantieel is toegenomen. De logeerweekenden zijn inmiddels een mooie voorloper voor het ontwikkelingstraject op de Academie. Met deze toename, naast de vele reisorganisaties die ons hotel boeken, komen we dichterbij ons doel, t.w. het aangepaste Hotel Spelderholt vooral beschikbaar te laten zijn voor mensen met een beperking.

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 2017 nauw betrokken hebben getoond bij Parc Spelderholt.

Heel veel dank voor ieders inzet!

Beekbergen, mei 2018

Annette Fritschy
Directeur/bestuurder

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

Profiel

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.

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 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. 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 31-12-2017)

- Holding Spelderholt BV: 10 personen (9,08 fte)
- Academie Spelderholt BV: 68 personen (44,17 fte)
- Hotel/Kasteel Spelderholt BV: 33 personen (12,82 fte)

Stagiaires en vrijwilligers (per 31-12-2017)

- Stagiair(e)s: 27 personen
- Vrijwilligers: 6 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.

Jaarlijks wordt getoetst of er op basis van de Governance Code wijzigingen moeten worden aangebracht. Wijzigingen zijn in 2017 in de vergaderingen van de RvT/RvC besproken en goedgekeurd.

De meest actuele versie van de Zorgbrede Governance Code is te vinden op

<http://www.brancheorganisatieszorg.nl/wp-content/uploads/2016/11/zorgcode-2017-versie-ALV.pdf>.

In het kader van het verkrijgen van de WTZi-erkenning zijn de statuten van 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') en als de mogelijkheid zich aandient respecteren wij het te behalen streefcijfer;

- Op 31 december 2017 waren de vijf zetels binnen de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen van Stichting Parc Spelderholt/BV Structuur met vier mannelijke leden onevenwichtig verdeeld.

- In 2017 is de selectieprocedure gestart voor de aanname van een vijfde lid, waarbij de voorkeur is uitgegaan naar een vrouw, die m.i.v. 1 januari 2018 de RvT/RvC zal komen versterken.
- 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.
- De leiding is in handen van een vrouwelijke directeur/bestuurder.
- Het aantal medewerkers op 31 december 2017 is vastgesteld op 111, waarvan 80 vrouw (72,1%) en 31 man (27,9 %).

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 29 juni 2017 is de heer R.V.W.M. Lantain afgetreden als lid Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen en op 16 november 2017 mevrouw P.M.J. Claessen. Met het vertrek van deze twee leden zal er een nieuw lid worden geworven waarmee de samenstelling van de Raad wordt teruggebracht van zes naar vijf leden. In 2017 is gestart met het werven van een nieuwe kandidaat en wordt per 1 januari 2018 mevrouw I.J.M. Vasterman als lid aangesteld.

Samenstelling Raad van Toezicht / Raad van Commissarissen per 31 december 2017

De heer mr. B. (Boele) Staal (voorzitter/secretaris)
 De heer Prof. Dr. J.L.L. (Jan) Kimpen (vicevoorzitter)
 De heer Mr. Ir. P.L.F. (Pieter) Algra
 De heer W. (Wouter) Wagelaar

Werkwijze Raad van Toezicht / Raad van Commissarissen

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

Vergaderingen

De Raad van Toezicht /Raad van Commissarissen vergaderde in 2017 vijfmaal.

De belangrijkste (terugkerende) onderwerpen

Goed bestuur en toezicht

- Rapportage risicomanagement 2017, inclusief uitvoering ICT Quick Scan, Visie en Plan van Aanpak (roadmap).
- RI&E (risico-inventarisatie en evaluatie); Plan van Aanpak.
- Actualisering en vaststelling van de volgende documenten, m.b.t. Good Governance Code. 2017: Reglement Directie Parc Spelderholt, Reglement Raad van Toezicht Stichting Parc Spelderholt (met de volgende bijlagen: 'Procedure vacaturestelling werving en selectie (her)benoeming Lid RvT Stg Parc Spelderholt – algemeen lid' en 'Procedure vacaturestelling werving en selectie (her)benoeming Lid RvT Stg Parc Spelderholt – voordracht Cliëntenraad'), Klokkenluidersregeling en de Klachtenprocedure.

- Aftreden twee leden Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen.
- Vacaturestelling, selectieprocedure en aanstelling nieuw lid Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen per 1 januari 2018.
- Toetreding van de heer Wouter Wagelaar tot de audit commissie.
- Deelname Bedrijvenmonitor Wet Bestuur en Toezicht.
- Vaststelling vergaderschema 2018.

Financiën

- Zaken rondom planning en controlecyclus, zoals uitgangspunten van de begroting, de stand van zaken van de inhoudelijke doelen, omzet/kostenontwikkeling, het jaarlijkse onderhoudsplan, financiële rapportages, liquiditeitsprognoses en doorbelastingen 2018.
- De bespreking en goedkeuring jaarrekening 2016, het bestuurlijk jaarverslag 2016 en het accountantsverslag 2016 (in aanwezigheid van de accountant).
- Goedkeuring van de begroting 2018 (w.o. maandelijkse budgettering/seizoenpatroon 2018, onderhouds- en herstelplan 2018 en KPI's).
- Meerjarenbegroting 2018-2028.
- Omzetontwikkeling en personele inzet Hotel/Kasteel Spelderholt B.V.
- Afspraken belastingdienst m.b.t. BTW.
- Legaat, stand van zaken.

Externe ontwikkelingen

- Deelname met studenten Spelderholt aan Paraskills Competition, RAI Amsterdam.
- Financiering ontwikkelingstraject | onderzoek naar overstap van PGB naar VPT/ZIN.
- Asbestonderzoek | stand van zaken RVOB.
- Schenking personenbusje door Stichting Vrienden van Parc Spelderholt aan de Spelderholt-studenten.

Interne ontwikkelingen

- Studentenproces: aantallen en beheersmaatregelen.
- RI&E: Brandveiligheid Woonhuizen Academie Spelderholt
- Verslag themabijeenkomst 2 maart 2017 'Back to the future'.
- Stand van zaken ANBI-beleid.

Commissies

Auditcommissie

De auditcommissie is in 2017 vijf maal bijeen geweest. Hierbij ging een belangrijk deel van de aandacht uit naar de jaarrekening 2016, de financiële stand van zaken gedurende het verslagjaar, de liquiditeitsbegroting en de begroting 2018. Daarnaast zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen: voortgang gesprek belastingdienst over het btw-regime en de anbi-status, concept-rapportage risicomanagement, (meerjaren)onderhouds- en investeringsplan, concept meerjarenbegroting 2018-2028, financiering: van PGB naar VPT/ZIN, jaaragenda 2017, inzet legaat in relatie tot ANBI-status, opzet KPI's.

Remuneratiecommissie

Deze commissie is in 2017 niet bij elkaar geweest.

Vergoeding Raad van Toezicht

De financiële omstandigheden in aanmerking nemend is in 2016 besloten de vergoedingsregeling 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 is voor 2017 dan ook bepaald op 7% voor de voorzitter en 4% voor de leden, gebaseerd op de maximale WNT-beloning van de bestuurder en een reiskostenvergoeding van 0,19 ct/km.

Rooster van aftreden

De Raad van Toezicht heeft 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 2017 zijn er een aantal wisselingen geweest in de samenstelling van de ondernemingsraad, die hebben geleid tot een aantal van vijf leden op 31 december 2017.

Samenstelling Ondernemingsraad 31 december 2017

Mevrouw K. (Kim) van Barneveld-Hulshof (voorzitter)

De heer J.A.A. (Johan) Doeselaar (vicevoorzitter)

De heer B.J. (Berend Jan) van Bruggen

Mevrouw W.D. (Wilma) Evink

Mevrouw B.J. (Berdien) Wolters-De Groot

De OR heeft in 2017 twaalf maal overlegd met de directeur/bestuurder in een formele overlegvergadering. Het wederzijds functioneren is met elkaar besproken en vastgelegd.

In 2017 heeft twee maal het Artikel 24 Algemene gang van zaken overleg plaats gevonden: op 26 januari 2017 in aanwezigheid van mevrouw P.M.J. Claessen, lid Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen Parc Spelderholt, en op 29 juni 2017 in aanwezigheid van de heer B. Staal, voorzitter Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen Parc Spelderholt.

De belangrijkste onderwerpen

De volgende onderwerpen zijn door de directeur/bestuurder in 2017 *ter informatie* besproken:

Financieel

- Financiële rapportages en liquiditeitsbegroting met toelichting (incl. studentenaantallen en omzetontwikkeling Hotel/Kasteel)
- Jaarrekening 2016 en bestuurlijk jaarverslag 2016
- Begroting 2017 en meerjarenbegroting 2018-2028
- Onderhouds- en investeringsjaarplan (OIJP) en Meerjarenonderhoudsplan 2018-2028 (MJOP) met toelichting
- Overzicht projecten 2017, 2018 en 2019 en achterstallig onderhoud
- Indexering tarieven 2018
- Financiering ontwikkelingstraject | Eventuele overstap van pgb naar VPT/ZIN

Medewerkers

- Verzuim
- Scholingsbeleid en scholingsplan
- Werkkostenregeling
- Handleiding werkplekinstelling
- Introductieprogramma nieuwe medewerkers Spelderholt (concept)
- Regeling uitruil Eindejaarsuitkering cao Gehandicaptenzorg
- RI&E (risico-inventarisatie- en evaluatie): Plan van Aanpak
- Arbobeleidsplan (concept)

- Tussentijdse evaluatie vast dienstenpatroon Hotel/Kasteel Spelderholt b.v.

Intern

- Asbestonderzoek, Stand van zaken
- ICT: Rapport Quick Scan en visie Parc Spelderholt
- Evaluatie jaarplannen inclusief risicoparaagraaf

Instemmings- en adviesaanvragen

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

- Procedure uitruil eindejaarsuitkering cao gehandicaptenzorg
- Toekenning scholingsfaciliteiten
- WKR beleid 2017
- Plan van aanpak RI&E
- Vaster dienstenpatroon Hotel/Kasteel Spelderholt b.v. (loopt nog)
- Overstap naar nieuwe bedrijfsartsconstructie 'WEXperts'
- Talentontwikkelingsgesprekken

De OR heeft hiermee ingestemd.

Er zijn in 2017 geen adviesaanvragen aan de OR voorgelegd.

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 samenwerken binnen de OR en samen werken aan invloed. Vandaaruit is ook gekeken naar de manier van communiceren met de bestuurder en de achterban.
- Drie leden van de ondernemingsraad hebben samen met een lid van de Cliëntenraad een gesprek gevoerd met het potentiële nieuwe lid van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft, daarin het advies van zowel de Cliëntenraad als de Ondernemingsraad meenemend, mevrouw Ilse Vasterman uitgekozen om toe te treden als lid binnen de Raad van Toezicht. Per 1 januari 2018 heeft zij zitting genomen in Raad van Toezicht.
- In het voorjaar is door middel van een achterbanvergadering met de medewerkers geïnventariseerd welke punten zij belangrijk vinden om mee te nemen in het Artikel 24 overleg van juli, waarbij een afvaardiging van de Raad van Toezicht aansluit. Hierin is onder andere toelichting gegeven over wat de ondernemingsraad doet en welke invloed hij heeft. In het najaar is de OR aangesloten bij vergaderingen binnen de verschillende teams ter voorbereiding van het volgende Artikel 24 overleg.
- De ondernemingsraad heeft zich het afgelopen jaar extra gericht op een aantal specifieke onderwerpen. Het onderwerp scholing heeft hoog op de agenda gestaan. Dit onderwerp kwam regelmatig terug en er zijn de nodige stappen ondernomen. Er is meer inzicht gekomen in de besteding van het scholingsbudget en er hebben verschillende scholingen plaatsgevonden.
- Daarnaast is er onder andere aandacht besteed aan Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) (verbeteren arbeidsomstandigheden) en het MTO.
- Deze onderwerpen zijn regelmatig teruggekomen tijdens de overleggen met de bestuurder. De visie en aanvullingen van de ondernemingsraad zijn hierin meegenomen.

Cliëntenraad Studentenproces

In 2017 zijn de dames Koets, Korhonen en Van Maurik en de heer Wijmenga afgetreden als lid van de cliëntenraad en zijn mevrouw Geutjes en de heren Glastra, Janssen, Smit en Tuinstra toegetreden. Het aantal leden is daarmee op zeven gekomen.

Samenstelling Cliëntenraad studentenproces per 31 december 2017

De heer J.W. (Jaap Willem) Caron (voorzitter)

De heer C. (Cors) Westerdijk (vicevoorzitter)

De heer F. (Ferdinand) Tuinstra (secretaris)

Mevrouw P. (Pé) Geutjes

De heer M. (Matthijs) Glastra

De heer H. (Herman) Janssen

De heer M. (Mathijs) Smit

De CR heeft in 2017 vier maal overlegd met directeur/bestuurder in een formele overlegvergadering. Een maal heeft er een zogenoemd Benen-op-tafel-overleg plaatsgevonden.

De belangrijkste (terugkerende) onderwerpen

De volgende punten zijn door de directeur/bestuurder in 2017 *ter informatie/bespreking* aan de CR voorgelegd:

- Financiële rapportages en liquiditeitsprognoses met toelichting
- Studentenaantallen en omzetontwikkeling Hotel/Kasteel Spelderholt
- Incidentmeldingen per kwartaal, IGZ-rapportage n.a.v. een bezoek
- Verzuimcijfers
- RI&E: plan van aanpak incl. ontruimingsoefeningen en calamiteitenplan
- Weekendopenstelling studentenhuisvesting, beleid vroegtijdig verlaten van Parc Spelderholt
- Gebruikersinstructie studentenkamer
- Stand van zaken onderhoud
- Aanleg multifunctioneel sportveld en schenking personenbusje door Stg Vrienden van Parc Spelderholt
- Toelichting op Werken Aan Prestaties

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

De CR heeft hiermee ingestemd.

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

- Begroting 2018 en indexering 2018
- Jaarrekening 2016
- Financiering Parc Spelderholt 2017: mogelijke overstap van PGB naar VPT/ZIN
- Kandidaat lid RvT/RvC, kennismaking/advisering

CR-zaken

- Gezamenlijk 5 principes bepaald voor partnerschap 'Samen maken we Parc Spelderholt'.
- De cliëntenraad heeft een oudermiddag verzorgd met het thema 'Leven na Spelderholt: wonen en werken'.
- Er is overleg geweest met de heer J. Kimpfen, 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.
- Initiatief genomen voor een voedingsapp en bijdrage aan de oudermiddag hierover.
- De cliëntenraad heeft in 2017 vier maal een nieuwsbrief uitgebracht.
- De cliëntenraad heeft wederom een voorstel gedaan voor een weekendopenstelling voor Studenten en is met een proef gestart.
- De cliëntenraad heeft een top 3 suggestie gedaan inzake de besteding van (een deel van) het legaat dat Spelderholt in 2016 ontvangen heeft.

Klachtenbehandeling

Parc Spelderholt en zijn directie en Raad van Toezicht hechten sterk aan een veilige omgeving, waarin het uiten van onvrede eenvoudig mogelijk moet zijn, opdat de diensten voortdurend verbeterd kunnen worden en een veilig werk- en leerklimaat geborgd blijft. Parc Spelderholt onderschrijft daarom graag de principes en eisen op dit vlak uit de Governance Code en wetgeving. Omdat een onafhankelijke contactpersoon/begeleiding bij een klacht essentieel is, heeft Parc Spelderholt gekozen voor een externe expertise.

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 zijn in 2017 geen meldingen of klachten bij de vertrouwenspersoon gedaan.

Klachtenfunctionaris

Wij streven er naar dat een ieder zich op zijn gemak en thuis voelt bij Parc Spelderholt. Toch kan het gebeuren dat er onvrede is over de zorg, dienstverlening of de manier van bejegening. Als een gesprek met de betreffende leidinggevende niet tot een oplossing leidt, dan kan men zich richten tot de onafhankelijke klachtenfunctionaris, die verbonden is aan Quasir, expertisecentrum op het gebied van klachten in zorg en welzijn.

Klachtencommissie

Als de bemiddeling door de vertrouwenspersoon of klachtenfunctionaris niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd kan men zich wenden tot de ambtelijk secretaris van de klachtencommissie. Deze commissie beoordeelt klachten, geeft na hoor en wederhoor een oordeel over de klacht en geeft de directie een zwaarwegend advies. Deze commissie heeft een onafhankelijk karakter en werkt volgens een reglement.

Contactgegevens

Buro Konfidi
de heer G.J. Dijkstra
vertrouwenspersoon
www.konfidi.nl

Quasir B.V.
mevrouw L. de Boon
klachtenfunctionaris
www.quasir.nl

Quasir B.V.
de ambtelijk secretaris
klachtencommissie
www.quasir.nl

Adviesraad Curatorium

In 2017 is mevrouw P.M.J. Claessen toegetreden tot het Curatorium, waarmee het aantal leden op vier is gekomen.

Samenstelling Curatorium per 31 december 2017

De heer Prof. Dr. H.S.A. (Hugo) Heymans (voorzitter)
De heer R.W.J. (Ronald) Baas
Mevrouw Dr. A.H.H.M. (Annie) Kempers-Warmerdam
Mevrouw P.M.J. (Petra) Claessen

In 2017 is het curatorium twee maal met directeur/bestuurder en de manager Academie bijeengekomen. Besproken onderwerpen waren het oprichten van een kenniscentrum en de samenwerking daarin met een universiteit en het bespreken van het voorstel voor het Wetenschappelijk Onderzoek.

Jaarlijkse themabijeenkomst

Jaarlijks wordt een themabijeenkomst georganiseerd, waarvoor alle geledingen (Raad van Toezicht, Cliëntenraad, Ondernemingsraad, Curatorium en MT) worden uitgenodigd. In 2017 is gekozen voor het thema 'Back to the Future'. Samen met Arjan Middelkoop van Omzien BV zijn we aan de slag gegaan met een aantal pijlers die samen de toekomst van Parc Spelderholt zullen bepalen. Deze pijlers zijn erkenning van het ontwikkelingstraject, het ontwikkelen van nieuwe producten/diensten en sociaal ondernemen. Het thema sociaal ondernemen is op 13 oktober 2017 verder uitgewerkt. De uitkomsten van deze pijlers zijn uitgewerkt in het jaarplan 2018 en het nieuw op te stellen meerjarenbeleid 2018-2022.

DOELEN EN REALISATIE 2017

De doelen voor 2017 zijn afgeleid van het Meerjarenbeleidsplan 2014-2017 en zijn gekoppeld aan de begroting 2017. 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 2017 is rekening gehouden met een minimale kostenstructuur en is er uitgegaan van een gemiddeld aantal van 74 studenten (omzet 4.673k) en een omzet voor het Hotel/Kasteel van 1.450k. Het doel was om een geconsolideerd resultaat (voor belasting) van 150.4k te behalen. Uiteindelijk is er een resultaat van 385k (voor belasting) behaald.

Een aantal zaken was van invloed op het resultaat:

- Het gemiddeld aantal studenten voor Academie Spelderholt bleef iets achter (73,23 i.p.v. 74) wat ten dele is gecompenseerd door een hogere opbrengst per student en de ingezette extra dienstverlening/proefdagen nieuwe studenten. Begin van het jaar was er een minder goede startpositie met 72 studenten. Met extra acties voor tussentijdse instroom van studenten is dit gecompenseerd. Daarnaast is er sterk gestuurd op de personele inzet en lagere personeels- en algemene kosten.
- Hotel/Kasteel Spelderholt is doorgegroeid in het aantal gasten en dit heeft geleid tot een omzet van 1.815k. Vanwege het hoge verzuim is het resultaat van 41k niet behaald en is er sprake van een resultaat van 16,7k (voor belasting).

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

Stichting Parc Spelderholt	-25,1k
Holding Spelderholt bv	+20,0k
Academie Spelderholt bv	+373,5k
Hotel/Kasteel Spelderholt bv	+16,7k
Totaal	+385,1k

vpb	88,2k
netto resultaat (na belasting)	296,9k

De verliezen uit eerdere jaren zijn daardoor voor een belangrijk deel weggewerkt en de resultaten uit de bedrijfsvoering verbeterd. Daarnaast is het vermogen/de liquiditeit verbeterd door de ontvangst van een legaat, waardoor er extra mogelijkheden waren voor ontwikkeling. 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 kan worden gezet in het

wegwerken van achterstallig onderhoud, de modernisering van gebouwen, de vervanging van de inventaris en het vernieuwen van (ICT)middelen voor een adequate bedrijfsvoering.

Financiële ratio's

Onderstaande ratio's zijn exclusief de invloed van het in 2016/2017 ontvangen legaat:

Solvabiliteit 52% (2016: 45%)

De solvabiliteit wordt gebruikt om inzicht te krijgen in de financiële gezondheid van een bedrijf op de langere termijn, het zegt iets over het vermogen om zowel de kortlopende alsook de langlopende schulden te kunnen terugbetalen. De norm voor een financieel gezonde onderneming in onze branche ligt rond de 30%.

Liquiditeit (current ratio) 0,5 (2016: 0,6)

Liquiditeit inclusief legaat 1,3 (2016: 1,3)

De liquiditeit geeft aan in welke mate een onderneming haar lopende betalingsverplichtingen kan voldoen. De norm voor een financieel gezonde onderneming ligt rond de 1,25.

Rentabiliteit 17,2% (2016: 14,6%)

De rentabiliteit is de verhouding tussen het inkomen en het (totale) vermogen dat het inkomen heeft verdiend; een maatstaf voor beslissingen op lange termijn. De norm voor een financieel gezonde onderneming ligt rond de 10%.

Inhoudelijke doelen

Strategie/visie

Het opstellen van het meerjarenbeleidsplan 2018-2022

Voor dit plan is op 2 maart 2017 een themabijeenkomst georganiseerd voor alle gremia als input voor het meerjarenbeleid met als stippen op de horizon het realiseren van het Expertisecentrum, de toekomstvisie op het Hotel/Kasteel met nieuwe producten/diensten en het sociaal ondernemen (duurzaamheid en het benutten van natuurlijke hulpbronnen). Deze onderdelen zijn door het managementteam en een groep medewerkers verder uitgewerkt, waardoor het plan met deze stippen op de horizon begin 2018 ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen kan worden voorgelegd.

Langetermijnvisie ontwikkelen op ICT-beleid 2018 en verder

In 2017 is de ICT-infrastructuur geoptimaliseerd: een goed werkende Wifi, het controleren/verbeteren van de vaste, onderlinge verbindingen van de verschillende panden en het vervangen van de noodzakelijk switches, e.d. Door de verbeterde infrastructuur zijn de storingen duidelijk afgenomen en is er op alle plekken sprake van een goed internetbereik.

Tweede stap is het formuleren van ICT-beleid voor 2018 en verder. Deze kans dient zich ook aan omdat de huidige apparatuur is afgeschreven en nieuwe keuzes kunnen worden gemaakt. De keuze is tussen het aanschaffen/leasen van apparatuur of het maken van de overstap naar werken 'in the cloud'.

In juli 2017 is een ICT-scan uitgevoerd door Q-concepts; 0-meting, informatie over welke verbeteringen ter ondersteuning van de werkprocessen noodzakelijk/wenselijk (ambitie) zijn en wat er moet gebeuren om AVG-proof te zijn ingaande mei 2018. Hieruit is een ICT-visie voortgekomen en een roadmap met daarin de stappen die genomen moeten worden om de ICT-middelen te optimaliseren of te vervangen. In 2018 zullen hierin keuzes worden gemaakt.

Met Overhoff is een SLA afgesloten vanwege de afgelopen leasetermijn; noodzakelijk onderhoud en monitoring worden uitgevoerd. Overhoff heeft een extra server voor ons gereserveerd, die ingezet kan worden in het geval een van de twee huidige servers uitvalt. Hierbij maken wij het risico dat wij niet bij onze data kunnen klein en aanvaardbaar tot het moment van keuze tot de overstap naar werken 'in the cloud' of de aanschaf van nieuwe servers.

Externe zaken

Externe focus: Integrale aanpak naar de sales/marketingorganisatie

Doel is om te komen tot een integrale aanpak op de commercie, het inrichten van de sales/marketingorganisatie en het toepassen van social media en het borgen daarvan. Daarnaast is de website ge-update qua inrichting, teksten en foto's.

Bij de Academie is een tweede aannamecoördinator aangesteld (teamleider Begeleiding en Activiteiten voor een deel van haar uren), waardoor de kwetsbaarheid afneemt en er meer werk, zoals het voeren van aannamesprekken en het bezoeken van informatiemarkten, verzet kan worden.

Het social mediateam heeft de taak gekregen om de persberichten/media-contacten beter te structureren en te publiceren op de website. De website is volledig vernieuwd; verbetering qua opmaak en vindbaarheid van onderwerpen, actiever geschreven teksten en meer foto's waarop mensen staan afgebeeld. De reacties zijn duidelijk positief!

Verrassend is de vraag naar vakantieweken en logeerweekenden. Die omzet groeit. Het aantal aanbieders van dit soort vakantieweken neemt af, waar Parc Spelderholt van profiteert. Ook het product is aanmerkelijk verbeterd en daar worden de vruchten van geplukt. Op dit moment wordt er elk weekend een logeerweekend aangeboden. Het bezoeken van de informatiemarkten op scholen ondersteunt de groei bij aanmeldingen voor de logeerweekenden, die een mooie voorloper zijn voor het ontwikkelingstraject op de Academie.

Voor het Hotel/Kasteel geldt dat de hotelbezetting duidelijk toeneemt en naar een gemiddelde bezetting van 60% groeit. Het Kasteel blijft achter in de omzetgroei, zeker als het gaat om boekingen van trainingsbureaus. Er is meer tijd mee gemoeid om deze klanten binnen te halen. De acties zijn geïntensiveerd. Zo wordt meer geadverteerd op vergaderwebsites (Vergaderlocaties, BuitenBusiness, AndersVergaderen, MeetingsLocationHolland) en blijven bestaande relaties actief benaderd worden. Dit heeft geleid tot een omzetgroei ten opzichte van 2016, waarbij het achterblijven van de omzet van het Kasteel door het Hotel is gecompenseerd. Door het hoge verzuim is het resultaat helaas in de negatieve cijfers terechtgekomen.

Onderzoeken of VPT (zorg in natura) een passende financiering is in vergelijking met PGB

Het verder onderzoeken, samen met VWS en zorgkantoor ZilverenKruisAchmea, of Zorg In Natura (ZIN, Volledig Pakket Thuiszorg)) een passende financiering kan zijn en een oplossing biedt voor de Wajongproblematiek en het niet in de pas lopen van de indexering van de PGB met onze kostenstijging.

Vastgesteld is dat het overgaan naar VPT op dit moment geen financieel of inhoudelijk voordeel heeft voor Parc Spelderholt. Het onderzoeksrapport is besproken in de vergaderingen van de RvT, OR en CR. Wel wordt er contact onderhouden met het zorgkantoor en VWS over mogelijkheden in de toekomst.

Stichting Vrienden van Spelderholt

Maandelijks zijn de directeur en sales- en relatiemanager aanwezig op de bestuursvergadering om mede acties af te stemmen dan wel te faciliteren.

De Vrienden hebben een personenbus gefinancierd zodat een groep studenten met begeleider externe bezoeken kan afleggen. Dit o.a. in het kader van het nieuwe prestatiewerken van de Academie, waarin een koppeling gemaakt wordt tussen theorie en praktijk buiten Parc Spelderholt.

Zeven studenten hebben gebruik gemaakt van een tegemoetkoming uit het Studiefonds van de Vrienden.

Interne processen

Facilitaire organisatie optimaliseren, uitvoering onderhoudsplan en het maken van een MJOP 2018-2028

Een (tijdelijk) facilitair deskundige is aangesteld en hij is gestart met het maken van een volledig onderhouds/investeringsplan in samenspraak met het facilitair team en het MT. Er is toegewerkt naar een totaaloverzicht van achterstallig onderhoud en een jaarrondeplanning voor het reguliere onderhoud.

Het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP) 2018-2028 is opgesteld. Er is een goed beeld ontstaan van wat er aan onderhoud en investeringen te verwachten is. Kosten aan achterstallig onderhoud zijn plm. 300k. Dit achterstallige onderhoud is het gevolg van te weinig financiële middelen in de afgelopen jaren om dit binnen de reguliere begroting mee te nemen. Voorbeelden zijn de toegangsweg, het schilderwerk aan diverse panden, reparaties aan gevels inclusief de coating van het hotel, e.d. Het MJOP maakt onderdeel uit van de Meerjarenbegroting.

Dit jaar is er sprake geweest van veel inspecties en keuringen om de totale staat van onderhoud in beeld te brengen. Dit heeft geleid tot onvoorziene reparaties en projecten. Naast een deel van geplande projecten zijn de grootste verbeteringen: het asfalteren van de wegen op het Parc, het plaatsen van een pui en zonwering in het hotel, de vervanging van het RVS in het zwembad, de vervanging van de BMI (brandmeldinstallatie) in het Kasteel, het opknappen van de Leerhuizen, het repareren/plaatsen van het hekwerk rond het Parc om de zwijnen van ons terrein te houden en de nodige ICT-aanpassingen om het internetbereik te verbeteren.

Samenhang tussen Hotel/Kasteel en Academie optimaliseren en studenten meer integreren in alle werkprocessen

De volgende onderwerpen zijn verder uitgewerkt, waarbij de integratie van studenten bij de werkprocessen vertraging heeft opgelopen door het hoge verzuim in het Hotel/Kasteel.

- Inhoud leergang: keukenstages, meewerken frontoffice, meewerken schoonmaak en voorwaarden begeleiden studenten zonder praktijkbegeleiders.
- Omgaan met middelen en materialen door studenten.
- Rooster studenten en praktijkbegeleiders versus werkzaamheden in Hotel/Kasteel.
- Structuur en cultuur op de werkvloer; pauzes, verantwoordelijkheden.
- Voeding studenten in Hotel en Kasteel; uitwerking passend binnen voedingsbeleid.

In 2018 zal hieraan een vervolg worden gegeven.

Het formaliseren van het uitstroomtraject studenten met stages in het derde jaar

Een externe stagebegeleider is aangesteld. Het aantal stagemogelijkheden bij bedrijven in onze regio is door de externe stagebegeleider substantieel uitgebreid. Het is positief dat studenten in het derde

jaar, als dit binnen hun mogelijkheden past, een externe stage aangeboden krijgen en deze met plezier volgen.

Kwaliteit dienstverlening optimaliseren Academie

Het betreft de volgende onderdelen: team coaching, incidentregistratie, implementatie voedingstraject binnen leergangen (stage en lessen).

Er zijn een aantal trajecten ingezet om de kwaliteit te verbeteren en een impuls te geven. De team coaching is voor alle teams uitgevoerd gericht op de onderlinge samenwerking en het nemen van de eigen verantwoordelijkheid. De leiding is ondersteunend en faciliterend waardoor iedere medewerker afzonderlijk en als team gezamenlijk verantwoordelijkheid kan nemen voor afgesproken taken. Daar past ook in dat intervisie beter voorbereid wordt. Incidenten worden voor het eerst in teamoverleggen besproken, inclusief de nasleep. Dit past in het aangescherpte communicatiebeleid rondom incidenten.

Het voedingsbeleid is aangescherpt en de implementatie is gaande; er wordt gewerkt vanuit de nieuwe schijf van 5 met maatwerk waar nodig (bij diëten). De verantwoordelijke medewerkers per team worden getraind. In oktober is een deel van de oudermiddag over het voedingsbeleid gegaan.

Verbetering van de leergangen loopt vertraging op in verband met het vertrek van en de aannameprocedure voor een nieuwe didactisch medewerker. De geactualiseerde beleidsdocumenten horeca en dienstverlening zijn gereed. Daarnaast is Werken Aan Prestaties ingevoerd, een nieuwe wijze van werken voor onze studenten, waarbij zij ook de elementen van de buitenwereld betrekken.

Tot slot: Het partnerschap met de ouders is in samenspraak met de Cliëntenraad beschreven in 5 principes, waarin de wederzijdse verwachtingen zijn verwoord.

Wetenschappelijk Onderzoek (2017 - medio 2018)

Dit onderzoek is voor 1 ½ jaar gepland en bestaat uit 3 fases, t.w.:

- Startfase (vooronderzoek en consultatie experts, definitieve onderzoeksopzet en het informeren van alle betrokkenen).
- Resultatevaluatie.
- Kosten/batenanalyse.
- Beschrijving interventietheorie en maatschappelijke verrijking.

De startfase is uitgevoerd. Alle betrokkenen zijn geïnformeerd: de interne begeleidingsgroep, de medewerkers, studenten en ouders/vertegenwoordigers. Het waren inspirerende bijeenkomsten, waar een ieder zich betrokken toonde. Bijzondere vermelding is de deelname van studenten die goed konden verwoorden wat het ontwikkelingstraject voor hen betekent!

Tijdens de bijeenkomsten met de professionals is het concept getoetst op wat wordt uitgevoerd met welke visie en wat daarvan in beleid is vastgelegd.

Het is duidelijk dat de waarde van het onderzoek toeneemt met een referentiegroep om daarmee vast te stellen of en wat het verschil in ontwikkeling is tussen onze studenten en jongeren die het ontwikkelingstraject niet hebben gevolgd. Dit onderdeel is echter niet binnen het onderzoek opgenomen. Toch is het gelukt om binnen de toegekende subsidie een referentiegroep aan het onderzoek toe te voegen. Het wetenschappelijk onderzoek zal medio 2019 worden afgerond.

Eind oktober is er een presentatie gegeven aan en om reacties gevraagd van de deelnemers aan de externe klankbordgroep, die bestaat uit vertegenwoordigers van de ministeries van VWS, OCW en SZW, de PvdA, de gemeente Apeldoorn, het UWV, Deltion College, IederIn en het Zorgkantoor

Achmea/ZilverenKruis. De belangstelling en waardering voor de opzet van het onderzoek zijn groot en er werd aangedrongen om ook de meerwaarde voor kwaliteit van leven prominent te laten terugkomen in de bevindingen.

Medewerkers

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) acties (hele jaar)

Er is een overzicht van de zes onderscheidende groepen en daaraan gekoppelde acties. De onderwerpen en acties zijn op hoofdlijnen beschreven zodat iedereen zich een beeld kan vormen van het geheel. De verantwoordelijk managers zullen hieraan een vervolg geven door het voeren van gesprekken binnen de teams en, indien logisch/noodzakelijk, individuele gesprekken. Het laatste omdat een verbeteractie niet altijd voor iedereen van toepassing is. Het MT heeft ook verbeteracties geformuleerd. Per kwartaal is er een terugkoppeling m.b.t. de voortgang.

- De belangrijkste team gerelateerde en individuele acties zijn opgepakt, soms door zaken te verduidelijken of het beter organiseren van het werk.
- Voor het MT geldt dat het gaat om de zichtbaarheid, het laten blijken van waardering en belangstelling en het beter communiceren, waardoor het lage vertrouwen wordt verbeterd. Er heeft teambuilding plaatsgevonden, waarin zaken zijn uitgesproken en afgesproken.
- Structureel draaien MT-leden met teams mee. Na elk MT wordt een kort nieuwsbulletin verspreid met onderwerpen waarover is gesproken.
- Voor de zomer vindt het eerste rondetafelgesprek plaats met als onderwerp 'verzuim en hoe dit zo veel mogelijk te voorkomen'. Twaalf medewerkers hebben zich hiervoor aangemeld.
- Na een inventarisatie zijn 15 medewerkers gaan meedraaien met een ander team. De bevindingen worden daarna gedeeld binnen het eigen team. Hiermee willen wij het 'weten wat er speelt' binnen de entiteiten vergroten en bruggen tussen de 'eilanden' slaan.
- Het Breed Spelderholt Overleg nieuwe stijl en het personeelsfeest (een externe buitenactiviteit en barbecue bij het Kasteel) kenden een goede opkomst en tevredenheid.

Hoewel het volgende medewerkerstevredenheidsonderzoek dit moet aantonen is het merkbaar dat er meer vertrouwen is in elkaar en het gevoerde beleid. Het investeren in onderhoud/middelen en in scholing draagt daaraan bij.

Scholingsbeleid

Het budget is 2% van de bruto loonkosten en het beleid van 2016 wordt gecontinueerd, nl. verplichte scholing (zoals BHV), teamscholingen en scholing om het beleid uit te voeren. Belangrijke investering is de training 'Mens in Dialoog', als onderdeel van teambuilding, en de training over het voeren van een talentontwikkelingsgesprek. Om tot het voeren van deze gesprekken te komen is de competentiegids vastgesteld met algemene organisatie-specifieke competenties en functie-specifieke competenties.

Verzuimbeleid

Voor dit jaar is gemiddeld 5% voor de Academie en 4% voor het Hotel/Kasteel begroot. Dit is een forse uitdaging gezien het gemiddelde verzuim in 2016 van 8,89%.

Over de hele linie is het verzuim gedaald naar 7,06%. Het nodige wordt ingezet om verzuim terug te dringen en zodra het mogelijk is start de re-integratie, ook met andere werkzaamheden die niet tot de functie behoren. Met name in het Hotel/Kasteel speelde dit voor 6 medewerkers.

In het najaar is voor het eerst een rondetafelgesprek met medewerkers georganiseerd over het onderwerp verzuim; preventie en lifestyle. De uitkomsten worden uitgewerkt en in 2018

geïmplementeerd en omgezet in de inzet van bedrijfsmaatschappelijk werk, de mogelijkheid tot het volgen van cursussen en inschrijving voor sportieve activiteiten.

Soort verzuim	2016	2017
Kort	1,20	0,94
Midden	1,00	0,36
Lang	6,60	5,73
> 1 jaar	0,09	0,03
Totaal	8,89	7,06

Arbo-RI&E

Het rapport van Bureau Nouwad is uitgewerkt in een integraal plan voor alle entiteiten. Bijzondere risico's worden in de risico-inventarisatie geplaatst.

Er is een 14-punten-plan opgesteld waarvan de belangrijkste onderwerpen zijn: het op orde brengen van de BHV-organisatie, inclusief de calamiteitenplannen, vluchtwegen Boshuizen (en het plaatsen van brandwerende vensters boven de deuren van de studentenkamers), werkdrukreductie, het opknappen van de toegangsweg, het bepalen van de juridische status van studenten, het uitvoeren van de NEN-keuring voor machines, het plaatsen van valbeveiliging, het scheiden van de goederenstroom in het hotel. Alle punten hebben aandacht gekregen en zijn opgelost of zo goed als opgelost.

Er is een Arbo-beleidsplan geschreven dat door een externe deskundige is getoetst. Het op orde brengen van de BHV-organisatie en de calamiteitenplannen van de diverse locaties hebben prioriteit en zullen in 2018 worden afgerond.

Overige

- Binnen het MT zijn de verantwoordelijkheden en rollen vastgelegd in een RACI-schema.
- De tweede fase van de selfservice RAET voor medewerkers is geïmplementeerd, waardoor de maandelijkse reiskostendeclaraties digitaal verlopen.
- Het invoeren van de roosterplanning in RAET voor het Hotel/Kasteel is voorbereid en wordt in 2018 geïmplementeerd.
- De vrijwilligerscoördinatie is ondergebracht bij de afdeling PenO.