



## **JAARPLAN 2017 CC/NHMM/KUMULUS**

Jaarplan 2017 CC/NHMM/KUMULUS  
Stellers: MT- CC/NHMM/KUMULUS  
Plaats: Maastricht  
Datum: 27 januari 2017  
Status: definitief  
Vastgesteld MT CC/NHMM/KUMULUS: 27 januari 2017

## INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. Productie
3. Bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling
  - 3.2.1 Kengetallen bedrijfsvoering
  - 3.2.2 Formatieplan 2017 met doorkijk naar 2020
  - 3.2.3. Informatievoorziening en automatisering
    - 3.2.3.1 Herinrichting CC/NHMM/Kumulus
    - 3.2.3.2 Vervanging Informatiesysteem Kumulus
    - 3.2.3.3 Vervanging Publiekswerkplekken Centre Céramique
    - 3.2.3.4 Aanpassing I-protect
    - 3.2.3.5 Zelfservice Centre Céramique - Bibliotheek
  - 3.2.4 Risicomanagement
  - 3.2.5 Invulling efficiencytaakstelling
  - 3.2.6 Loopbaan en mobiliteit
  - 3.2.7 Medewerkersonderzoek
  - 3.2.8 Wet Markt en Overheid
  - 3.2.9 Vennootschapsbelasting
  - 3.2.10 Huisvesting en onderhoud
  - 3.2.11 Cursisten/ledenaantallen
4. Opdrachtgever- / opdrachtnemerschap

## 1. Inleiding

De huidige maatschappij verandert snel en de burger stelt daarmee steeds nieuwe verwachtingen of andere eisen aan culturele instellingen. Het is zaak om continu te herijken, te heroverwegen en opnieuw in te richten. De eerdere samenvoeging van Centre Céramique, Natuurhistorisch Museum Maastricht en Kumulus geeft daar alle ruimte toe. De samenwerking op het gebied van bedrijfsvoering was al ingezet in de afgelopen jaren en de samenwerking op inhoudelijk vraagstukken wordt steeds beter en intensiever. De noodzaak daartoe wordt ook steeds groter. De digitale samenleving, die daarbij náást de analoge samenleving is ontstaan, vraagt om een gedifferentieerde en frisse aanpak. Vanuit de landelijke overheid wordt deze herijking ondersteund met projecten op het gebied van cultureel erfgoed. Bij deze projecten willen wij zoveel als mogelijk aansluiten.

We willen niet alleen kennis beschikbaar stellen en diensten aanbieden, maar veel meer als regisseur, makelaar of facilitator de burger op weg helpen en mogelijkheden bieden tot het volgen van een eigen, persoonlijke culturele ontwikkeling. De vraag wat de eigen culturele instelling daarbij aan producten moet aanbieden, is open en mede afhankelijk van de klantvraag. Zeker is dat de door de overheid betaalde culturele instelling niet de enige aanbieder is. De markt heeft in vele en nieuwe vormen een eigen richting ontwikkeld, die zich snel aan kan passen aan de vraag, of dat nu de traditionele, of een hele nieuwe vraag is. Feit is dat internet de bakens heeft verzet en dat er nieuwe vormen zijn ontstaan, waar de traditionele culturele instelling niet of slechts traag op in kan spelen. Dat hoeft ook niet altijd. Het doel kan immers op meer manieren bereikt worden. Wel moeten we daarbij allemaal hetzelfde doel nastreven.

In het collegebesluit van 19 april 2016 is een toekomstperspectief voor Centre Céramique/Kumulus/NHMM uitvoerig onderschreven. Centre Céramique/Kumulus/NHMM blijft een actieve en wezenlijke bijdrage leveren aan Maastricht, stad van Culturele Carrières en aan de positionering van Maastricht als landelijk cultureel brandpunt. Dat betekent dat Centre Céramique/Kumulus/NHMM het fundament leveren voor de culturele carrière, de drempel voor de toegang tot kunst, cultuur en erfgoed zo laag mogelijk leggen en tegelijkertijd de kwaliteit van het aanbod centraal stellen. Hierin ligt meteen ook het onderscheid met 'de markt': deze staat immers niet in voor realisatie van de wettelijke functies enerzijds (bibliotheekwet) en van de eigen beleidskeuzes (talentontwikkeling, cultuurparticipatie, cultuureducatie, erfgoedbeleving) van Maastricht anderzijds. Wel wordt actief de relatie met de markt en de overige culturele actoren opgezocht. Een overzicht van de ambities:

### 1.1 Hét centrum voor Erfgoed in de stad

- Het verleden en ons erfgoed springlevend houden, als spiegel voor het heden
- Beleven, voelen, proeven van ons rijke culturele erfgoed. Nieuwe (fluïde) vormen en technieken, in het CC en (vooral) in de stad (maximale beleving)
- Het bouwen, verbinden en aanjagen van het netwerk van partners in de stad en regio
- Samen met het netwerk integraal, vernieuwend programmeren (door de hele stad)

### 1.2 Dé plek om je talenten te ontdekken en te ontwikkelen

- Talenten ontdekken en ontwikkelen: doorlopende systematische leerlijnen op alle velden, die zijn te definiëren en samen met andere instellingen en partners beter vorm te geven (scholen, professioneel onderwijs, gezelschappen, etc. wij zorgen voor aanwas). Kunstonderwijs blijft daarom belangrijk
- Vaardigheden 21<sup>e</sup> eeuw ontwikkelen, dat maakt dat mensen kunnen meedoen in onze maatschappij. Speciale aandacht voor lezen, laaggeletterdheid en digivaardigheden
- Integrale (cultuur-)educatieve programma's gericht op het leren door te doen en ervaren waarbij behoefte gebruiker (vooral jeugd) centraal staat (natuureducatie is onderdeel)

### 1.3 Dé plek voor actieve cultuurparticipatie

- Instelling als het hart van de actieve cultuurparticipatie in de stad (met CC als centrale locatie, complementair aan Sphinxkwartier)
- Intern: podium voor lezingen, debat, expo, jong talent, etc. Kritisch, reflectief, vernieuwend. interactief en uitnodigend (playground)
- Extern: vernieuwende initiatieven in de stad ontwikkelen, opstarten, mee uitvoeren en bestendigen (kan in wisselende vormen).
- Het bieden van ondersteuning en een podium voor amateurkunsten.

Dit toekomstperspectief wordt momenteel verder uitgewerkt in een collegenota waarin een uitvoeringsplan is opgenomen. De nota zal in het eerste kwartaal van 2017 aan het college worden voorgelegd. Hiermee wordt de richting van de instelling voor de komende jaren bepaald. Dit heeft op alle vlakken consequenties, zowel inhoudelijk, formatie, ICT, processen en huisvesting. Dit maakt het moeilijk, om op dit moment een doorkijk voor de volgende jaren te maken.

## 2 Productie

Saldo organisatie onderdeel

CC/Kumulus/NHMM	
Bijdrage Algemene middelen (conform NCFB 2017)	€ 8.862.700
Aanpassing loonsomtabelle	pm
Totaal Bijdrage Algemene middelen	€ 8.862.700

De aanpassing van het saldo agv de aanpassing loonsomtabelle moet nog centraal worden doorgerekend. Deze zijn aanpassing is derhalve nog niet meegenomen in dit overzicht.

## 3 Bedrijfsvoering en organisatieontwikkeling

### 3.2.1 Kengetallen bedrijfsvoering

Omschrijving	Kengetal
Formatie per 1 januari 2016	139,76 fte
Formatie per 1 januari 2017	137,37 fte
Mutaties in formatie tussen 1 januari 2016 en 1 januari 2017	1,00 fte Assist Uitvoering B 0,59 fte Techn Uitv mw C 0,50 fte Administr mw D 0,30 fte muzikdocent
Aantal BAB-kandidaten per 1 januari 2017	0
Gemeentelijke verzuimnorm (A&O-fonds)	2,73% (norm 5,41%)

### 3.2.2 Formatieplan

Het formatieplan per 1 januari 2017 is aangepast aan de werkelijke formatie op dit moment, 112,95 fte. Deze werkelijke formatie is ook als basis gebruikt voor de nieuwe indeling van de kosten volgen het nieuwe BBV. In beaufort moet deze aanpassing nog plaatsvinden. Deze huidige formatie geldt ook als uitgangspunt bij het genoemde uitvoeringsplan.

	fte	
	<b>112,95</b>	
CC	<b>60,54</b>	
Overhead	5,00	
Bedrijfsburo Algemeen	8,22	
Bedrijfsburo Ledenservice	6,17	
Bedrijfsburo Klantenservice	5,44	
Info Klant	6,16	
Info Service	8,36	
Info Kennis	5,80	
Info Ondersteunende Diensten	6,70	
Tentoonstelling	3,80	
Cultureel Erfgoed	4,90	
Kumululus	48,91	
Teammanager Kumulus	1,00	
Bedrijfsburo Cursistenadm.	2,93	
Bedrijfsburo Huisvesting	7,49	
Pr en Marketing	3,57	
Muziek Klassiek	12,06	
Muziek Pop/Jazz	9,42	
Beeldend	2,52	
Theater	0,90	
Dans	2,13	
Kunstactief	0,60	
Kaleidoscoop	6,29	
	<b>3,50</b>	
NHMM	3,50	

Aanvullend is gevraagd om een doorkijk te maken voor de formatie tot en met 2020. Omdat momenteel een collegebesluit wordt voorbereid die ook consequenties heeft voor de opbouw van de formatie is deze doorkijk niet toegevoegd. Wanneer de formele beslissingen hierover zijn genomen kan het formatieoverzicht aangevuld worden met een doorkijk naar 2020. Mocht er geen goedkeuring aan het collegebesluit gegeven worden dan zal het formatieplan de komende jaren niet veranderen (behalve de lopende taakstellingen).

### **3.2.3 Informatievoorziening en automatisering**

#### *3.2.2.1 Herinrichting CC/NHMM/Kumulus*

Nu wordt gewerkt aan een plan van aanpak voor het verder specificeren van de door het college goedgekeurde visie over de herinrichting van CC/NHMM/Kumulus. Hoe dan ook zal dit leiden tot aanpassingen en herinrichting van de gebouwen. Dit heeft o.a. gevolgen voor de werkplekken van de medewerkers. CC/NHMM/Kumulus kent momenteel geen flexibel kantoorconcept. In de loop van 2017 zal duidelijk worden tot welke acties de verdere specificering zal leiden. In dit kader loopt ook een pilot om met behulp van een interactieve app, wayfinding en CRM de dienstverlening van CC/NHMM/Kumulus te moderniseren.

#### *3.2.2.2 Vervanging Informatiesysteem Kumulus*

Project heroriëntatie cq. vervanging NAV van Abecon door een ander softwarepakket vanwege de hoge kosten en ontevredenheid met het huidige systeem. De huidige incidentele- en structurele kosten zijn in geen verhouding tot het aantal cursisten bij Kumulus. Daarnaast ontbreekt een duidelijk beeld op de 'return on investment' bij Abecon. Kumulus was niet tevreden over de inrichting van het systeem, daarom heeft in 2016 een aanbesteding voor een nieuw softwarepakket plaatsgevonden. Gekozen is voor de "lerendoejenu" module van de firma App. Momenteel wordt hard gewerkt om dit programma operationeel te hebben voor het nieuwe seizoen 2017-2018. Het nieuwe programma maakt het voor cursisten makkelijk om zich zelf in te schrijven via onze website. Verder wordt de communicatie met de individuele cursist via deze module veel makkelijker.

#### *3.2.2.3 Vervanging Publiekswerkplekken Centre Ceramique*

Centre Ceramique beschikt over 50 publiekswerkplekken (lees : PC's fat clients). Deze publiekswerkplekken zijn gedurende de uitrol van het WOW-traject, nu inmiddels meer dan 6 jaar geleden, bewust niet vervangen door de standaard thin cliets vanwege de specifieke technische vereisten die aan 'streaming video en audio' werden gesteld.

In het eerste kwartaal zullen de nieuwe werkplekken worden besteld. De verwachting is dat in het eerste kwartaal de werkplekken zullen zijn vervangen.

#### *3.2.2.4 Aanpassing I-protect*

De software aanpassingen van I-protect hebben nog niet geleid tot een noodzakelijke aanpassing van de kaartreaders, lees vervanging hiervan. We zullen indien vervanging noodzakelijk wordt aanhaken bij de gemeentebrede aanpassing.

#### *3.2.2.5 Zelfservice Centre Ceramique - Bibliotheek*

Het zelfservice concept bij Centre Ceramique is inmiddels 7 jaar oud en moet (gedeeltelijk) vervangen worden. Naast een heroriëntatie die in nauwe relatie staat met de herinrichting van Centre Ceramique, zal ook gekeken worden naar innovatieve oplossingen die momenteel opgang doen in bibliotheekland om de zelfservice verder te optimaliseren. Naast het monitoren van klantbewegingen,

intelligent kasten die materialen direct registreren (in- en uitleen) zijn er momenteel diverse oplossingen die de digitale bibliotheek vorm en inhoud geven. Denk hierbij aan informatiezuilen. De implementatie van de zelfservice zal zeker capaciteit vereisen van SSC.

De bibliotheek bij Centre Ceramique is onderdeel van de heroriëntatie op de gebouwen en producten/diensten bij CC/NHMM/Kumulus. In de loop van 2017 zal duidelijk worden tot welke acties de heroriëntatie zal leiden.

### 3.2.3 Risicomanagement

Vanuit de risico-inventarisatie zijn de volgende risico's voor CC/Kumulus/NHMM van toepassing:

#### Netto verwachte omvang

		<€ 0,25 mln.	€ 0,25 mln. - € 1,0 mln.	€ 1,0 mln - € 2,5 mln.	€ 2,5 mln. - € 5,0 mln.	> € 5,0 mln.
		1	2	3	4	5
Waarschijnlijkheid / kans	1 Klein					
	2 Gemiddeld	- Personeel - Organisatorisch - Economisch/Markt				
	3 Hoog	- Uitvoering				

#### - Personeel

##### Verliezen kennis en expertise door verloop personeel

Momenteel is veel kennis aanwezig bij een selecte groep mensen. Op het moment dat je personeel gaat verliezen door vergrijzing wordt er sterk ingeboet op de grote inhoudelijke kennis over collecties van personeel met als gevolg verlies van de maatschappelijke steunfunctie.



### **Beheersmaatregelen**

- Kennisoverdracht
- inwerken nieuw personeel
- opleidingen

### **Afhankelijk van solistische functies**

Doordat de gemeente voor bepaalde functies maar een persoon heeft, bestaat het risico dat deze plekken moeilijk zijn op te vangen, als deze functies verloren zouden gaan om welke reden dan ook.

### **Beheersmaatregelen**

- uitwisselen expertise
- goede overdracht
- samenwerking met externe partijen
- noodplan
- procesbeschrijvingen

### **Risico dat niet snel genoeg kan worden ingespeeld op veranderende vraag**

De snel veranderende buitenwereld zorgt voor een erg snel veranderende vraag in aanbod, maar ook een andere benadering door het personeel. Risico is dat het personeel hier niet goed mee kan omgaan en medewerkers andere competenties nodig hebben dan in het verleden.

### **Beheersmaatregelen**

- opleidingen
- aanname richten op wens en competenties
- marktonderzoek
- kant en klare producten kopen

#### **- Uitvoering**

### **Aanbod voldoet niet volledig aan de gestelde eisen**

Nog weinig inventarisatie naar wensen van de gebruikers op het gebied van boeken uitleen en kunsteducatie, risico dat er daarmee niet wordt ingespeeld op de veranderende vraag. Gevolg hiervan zou kunnen worden dat de bezoekersaantallen, cursistenaantallen en ledenaantallen achteruit zullen gaan lopen. Wellicht een logisch gevolg van het feit dat de functies binnen de cultuurcentrale ook niet puur populair is.

### **Beheersmaatregelen**

Klanttevredenheidonderzoek en opzetten klant onderzoekstelsel.

### **Het niet benutten van fondsenwerving**

Landelijk wordt steeds meer aan fondsenwerving gedaan. Voor de culturele sector is dit relatief nieuw. Binnen de instellingen is hiervoor niet de kennis en capaciteit aanwezig om dit goed op te zetten en te begeleiden.

### **Beheersmaatregelen**

Marketingmedewerker inzetten en sponsor-/ fondsenplan schrijven.

#### **- Organisatorisch**

### **Het beheer van het depot en de restauratiecollecties is voor verbetering vatbaar en mogelijk worden niet alle kansen benut**

Op dit moment puilen de depots uit en is de verantwoordelijkheid verdeeld over beleid en uitvoering. Bovendien liggen de depots op verschillende plaatsen. Risico dat gelopen wordt is dat er geen kennis over hetgeen er in bezit is, automatisch wordt dat dan de bezoekers onthouden. Buiten dat is het mogelijk een gemiste kans dat collecties niet worden uitgewisseld met andere culturele instellingen.

### **Beheersmaatregelen**

Opdracht integraal depotbeleid depot registratie.

### **Afhankelijkheid van andere sectoren m.b.t. uitvoeren van diensten**

Als cultuurcentrale wordt er geprobeerd continu diensten te kunnen aanbieden, vandaar de ruime

openingstijden. Risico is dat er een spanningsveld met bijvoorbeeld automatisering ontstaat. Waar automatisering tijdens kantooruren actief dient te zijn wil de cultuurcentrale graag ook ondersteuning in de weekenden, dit om de continuïteit en beschikbaarheid te benadrukken. Risico van deze verschillende tijden is dat de instelling mogelijk niet alle diensten kan verlenen tijdens alle openingsuren.

#### **Beheersmaatregelen**

investeren in samenwerking zoeken van oplossingen bij externe partijen.

#### **Risico dat collecties ongewenst verloren gaan door milieu of computerstoringen**

Meeste depots liggen in CC onder hoogwaterniveau en de waterwerende deuren werken niet, voor de bedrading en buizen. Binnen de depots zijn gaten geboord, dit verhoogt allemaal het risico dat deze collecties verloren gaan door waterschade. Zilvervisjes zijn een ander probleem dat in de toekomst een risico zou kunnen worden, deze eten boeken, waardoor de boekencollectie dan weer bedreigd wordt. Het laatste voorbeeld van depot is dat het niet mogelijk is om grote digitale collecties te back-uppen en te plaatsen op de netwerk server aangezien hier het geheugen niet toereikend voor is. Op dit moment wordt dat op externe harde schijven geplaatst met alle risico's van dien.

#### **Beheersmaatregelen**

- back-upsysteem
- verbod om thuis data op te slaan
- preventie maatregelen ongedierte

#### **Veranderende activiteiten vergt een andersoortige beveiliging en het gevaar bestaat dat dit niet mogelijk is**

Beveiliging in de veranderende wereld vraagt om een ander soort beveiliging, een voorbeeld hiervan is een andere inrichting van de gebouwen. Tevens behelst dit ook evacuatie van collecties op het moment dat het nodig zou zijn. Laatste punt zijn de bedreigingen richting personeel. Activiteiten veranderen en de fysieke omgeving dient mee te veranderen. Het risico is dat dit niet lukt en het veiligheidsniveau zou dalen.

#### **- Economisch / Markt**

#### **Verschuiving van de lenende bezoekers naar de faciliteiten gebruikende bezoekers**

Doordat de trend van lenen dalend is geworden zouden de bezoekersaantallen ook kunnen dalen. Wel laat het gebruik van andere faciliteiten op de locatie een stijgende lijn zien. Gevolg is dat de bibliotheek een meer gedifferentieerd aanbod krijgt, risico hiervan is dat specialistische vakken verloren gaat omdat dit niet meer gevraagd wordt.

#### **Beheersmaatregelen**

klanttevredenheidonderzoek

### **3.2.4 Invulling efficiencytaakstelling**

De efficiencytaakstelling voor CC/Kumulus/NHMM voor de jaarschijf 2017 bedraagt € 220.000. Deze efficiencytaakstelling wordt in 2017 gerealiseerd doordat de bestaande vacatureruimte niet wordt ingevuld. De werkzaamheden behorende bij deze vacatureruimte zijn herverdeeld of door veranderingen in de werkafspraken overbodig geworden. In 2016 en 2017 zijn/worden de tarieven niet extra geïndexeerd. In het innovatieplan was dit echter wel afgesproken. De afname van het aantal cursisten heeft ons doen besluiten om de tarieven niet bovenmatig te indexeren. Het tekort dat hiermee ontstaat in de dekking van de taakstelling wordt gezocht door het verder optimaliseren van de processen. Hiervoor gebruiken we de lean methode.

	Invulling efficienctytaakstelling	2015	2016	2017	2018
<b>Taakstellingen</b>					
Garantiebanen					10.000
Efficiency CC/Kumulus/NHMM		937.000	1.052.000	1.272.000	1.363.000
<b>Totaal taakstellingen</b>		937.000	1.052.000	1.272.000	1.373.000
<b>Bezuinigingen</b>					
Efficiency CC/Kumulus/NHMM	formatie aanpassing	505.000	567.000	686.000	735.000
	algemeen				
	formatie aanspassing	100.000	100.000	100.000	100.000
	tarifiering muziek	100.000	100.000	100.000	110.000
	tarifiering kunst niet-muziek	90.000	95.000	95.000	100.000
	beperken vervanging muziek	28.000	28.000	28.000	28.000
	deeltijdontslag	77.000	92.000	112.000	150.000
	afschaffen korting	5.000	5.000	5.000	5.000
overige materiele posten		32.000	65.000	146.000	145.000
<b>Totaal taakstellingen</b>		937.000	1.052.000	1.272.000	1.373.000
Dekking taakstelling		100%	100%	100%	100%

Concreet betekent dit dat de efficienctytaakstelling voor 2017 als volgt ingevuld zal worden:

Invulling efficienctytaakstelling voor 2017		Bedrag €
<b>A. Afbouw formatie</b>		
<b>Functie</b>	<b>Aantal fte</b>	
Techn. Uitv. C, Assist Uitvoering B, Administr mw D en Docent	2,39	119.000
<b>B. Afbouw overige budgetten</b>		
Deeltijdontslag en overige materiële kosten		101.000
<b>C. Totaal structurele invulling taakstelling</b>		220.000
<b>D. Incidentele invulling taakstelling</b>		0
Totale invulling taakstelling t/m 2017		220.000

De invulling van de taakstelling voor 2018 kan niet worden geconcretiseerd. Voor 2018 zal een nieuw formatieplan worden vastgesteld waarin de taakstelling wordt opgenomen.

### **3.2.5 Lean als instrument voor verbetering klantgerichtheid, innovatie en efficiëntie**

Binnen Kumulus is in 2015 begonnen met een lean verbetertrajecten voor een aantal processen. De noodzaak om slimmer te organiseren wordt steeds groter. Er waren teveel klachten over facturen en het aantal cursisten voor het lopende cursusjaar viel tegen. Een aantal verbeterstappen is al gezet waaronder het nieuwe cursistensysteem, waarbij cursisten zich helemaal zelf kunnen inschrijven. We willen lean verder m.n. inzetten om de klanttevredenheid (-gerichtheid) te verhogen en te organiseren hoe we de klant beter leren kennen, meer begrip te creëren voor elkaars werkzaamheden en wat daarvoor nodig is. Uiteraard willen we lean ook gebruiken om de huidige taakstellingen te kunnen halen.

### **3.2.6 Loopbaan en mobiliteit**

We zijn niet dagelijks bezig met loopbaan en mobiliteit. Maar op momenten van veranderingen binnen de organisatie of vragen van buitenaf wordt loopbaan en mobiliteit opgepakt. Belangrijke vraag vanuit de organisatie is natuurlijk "hebben we straks nog de juiste mensen binnen boord"? We proberen medewerkers te motiveren en activeren om zich te ontwikkelen en daarbij de juiste vaardigheden te ontwikkelen voor de toekomst. Dit gebeurt met wisselend succes omdat binnen onze organisatie veranderen van functie of plek niet als vanzelfsprekend worden ervaren. In het eerste kwartaal van 2017 worden met alle medewerkers van de drie instellingen gesprekken gevoerd met de vraag wat hun ambities zijn voor de toekomst. In februari nemen we als organisatie deel aan de banenmarkt van stadsbeheer.

### **3.2.7 HGG en SPP**

Geen aanvullende documentatie nodig, conform de richtlijnen jaarplan 2017.

#### **3.2.7.1.1 Planning HGG**

Wanneer het herijkingplan is vastgesteld willen we starten met de nieuwe cyclus, dit sluit dan beter aan bij de ontwikkelingen binnen de organisatie. Bij een aantal medewerkers loopt de cyclus van het goede gesprek niet parallel omdat ze bv pas in dienst zijn, langdurig ziek of de leidinggevende nog niet zolang in functie om zich een oordeel te vormen. Zoals reeds aangegeven bij loopbaan en mobiliteit voeren we in het eerste kwartaal van 2017 met iedereen, zoals al aangegeven, individuele gesprekken over hun dromen en ambities.

### **3.2.8 Wet Markt en Overheid**

De activiteiten die binnen CC/NHMM/KUMULUS worden uitgevoerd zijn niet anders dan die welke in de afgelopen jaren zijn uitgevoerd. Van deze activiteiten is samen met concernzaken een inventarisatie gedaan. Uiteindelijk zijn deze activiteiten betiteld als zijnde "maatschappelijke, het algemeen belang dienende" activiteiten. Dit is geaccordeerd door de raad. Daarom heeft deze wet vooralsnog geen gevolgen.

### **3.2.9 Vennootschapsbelasting**

Centraal geregeld.

### **3.2.10 Huisvesting en onderhoud**

Een aantal jaren geleden is het onderhoud voor de huurder en verhuurder helemaal uitgewerkt in een nieuwe integrale onderhoudsplanning. Dit resulteert in een jaarlijkse bijstelling van de storting in de reserve voor groot onderhoud. Voor 2017 zullen de benodigde stortingen in de voorziening plaatsvinden.

### **3.2.11 Cursisten/Ledenaantallen**

De cursistenaantallen van educatie van het lopende seizoen liggen op hetzelfde niveau als voorgaand seizoen. Rond de 2500 cursisten. Via allerlei acties willen we ervoor zorgen dat dit aantal op peil blijft. Een issue dat hierbij nog speelt is de afbouw van de subsidies voor muziekonderwijs door buurgemeenten. Dit zorgt voor een teruggang van cursisten uit buurgemeenten van 391 in 2014 naar 240 in 2016.

Voor de ledenaantallen van de bibliotheek geldt dat het aantal leden licht daalt, maar het gebruik van de bibliotheek als informatiecentrum neemt toe. Landelijk wordt richting gegeven aan de ontwikkeling van het bibliotheeklandschap, hieraan wordt door ons de regionale component toegevoegd. We sluiten aan bij het digitaal lezen en ontwikkelen steeds meer bibliotheken op school. Verdere uitwerking zal plaatsvinden in ons uitvoeringsplan dat momenteel geschreven wordt en aan de raad wordt voorgelegd voor akkoord.

## **4. Opdrachtgever-/opdrachtnemerschap**

Gezien de organisatieontwikkeling zijn met de afdeling Beleid en Ontwikkeling (opdrachtgevende afdeling) geen nieuwe DVO's afgesproken. De oude afspraken blijven gehandhaafd tot het moment van vaststelling van het beleidsplan van Kumulus-CC-NHMM. De verwachting is dat in het eerste kwartaal van 2017 het nieuwe uitvoeringsplan vastgesteld kan worden waarna de DVO kan worden aangepast indien noodzakelijk.