



SPELDERHOLT
PARC



Bestuurlijk jaarverslag 2022

Inhoud

Voorwoord

Profiel

Structuur van Parc Spelderholt
Kerngegevens

Bestuur en Toezicht

Governancecode Zorg
Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (Wbtr)
De streefcijferregeling
Bestuur
Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen
Van de Ondernemingsraad
Van de Verwantenraad Studentenproces
Klachtenbehandeling
Adviesraad Curatorium
Jaarlijkse themabijeenkomst en eindejaar bijeenkomst

Doelen en realisatie 2022

Uitgangspunten begroting
Financiële ratio's
Externe profilering en ontwikkelingen
Interne processen
Medewerkers
Financiën/ ICT/ Facilitair

Bijlagen

01. Risicoparagraaf
02. Organogram
03. Gebeurtenissen na balansdatum

Voorwoord

Na twee coronajaren bevinden we ons dit jaar weer op de route naar het normaliseren van onze activiteiten en bedrijfsvoering. De impact van de coronamaatregelen heeft invloed op het herstel naar de normale situatie. Het vergt tijd en energie van de medewerkers en studenten (en in het verlengde hun ouders/vertegenwoordigers) om alle onderdelen van het wonen/ werken/ leren-concept weer op te pakken.

Daarnaast nam gelukkig het aantal aanvragen voor Hotel & Kasteel Spelderholt enorm toe. Zakelijke en particuliere gasten hadden duidelijk behoefte om extern activiteiten te organiseren of erop uit te gaan. Ook het aantal bruiloft-aanvragen nam een enorme vlucht.

Maar na deze start van het jaar hadden helaas een aantal maatschappelijke ontwikkelingen door de oorlog in Oekraïne steeds meer invloed op ons activiteiten en vooral financiële huishouding. De oplopende inflatie, de energiecrisis waardoor hoge kosten voor gas en stroom, de krapte op de arbeidsmarkt met het effect hoge inhuurkosten voor Hotel & Kasteel Spelderholt en door een samenloop van omstandigheden te weinig studenten resulteerden uiteindelijk in een verliesgevend jaar van 419k (voor belasting). Door kritisch en creatief om te gaan met ons uitgavenpatroon, het aantal studenten op orde te krijgen en nieuwe medewerkers voor Hotel & Kasteel Spelderholt aan te trekken, wordt het herstel van de bedrijfsvoering zichtbaar in 2023.

De inhoudelijke focus lag dit jaar op de opzet van Expertisecentrum Spelderholt, de verdere voorbereidingen voor een regionale vestiging in Gooi en Vechtstreek en de voorbereidende werkzaamheden voor het certificeren van het ontwikkelingstraject met een officieel erkend diploma. De ontwikkelingen rondom de regionale vestiging kwamen in een vertraging en dat had weer effect op een deel van de werkzaamheden van het Expertisecentrum.

In juni was het wel zover dat Stichting Examenkamer het certificaat kon uitreiken en in juli zijn voor het eerst de officiële diploma's uitgereikt aan de uitstromende studenten. Daarnaast speelde de voortgang in het taxatieproces van het landgoed voor het in eigendom krijgen van het Parc, dat in 2023 zal worden afgerond.

Met trots was er ook het hoogtepunt van het Medewerkers Tevredenheidsonderzoek met een hoge score op de algemene tevredenheid van 8,3 (100 van de 116 medewerkers hebben de enquête ingevuld).

Graag wil ik alle medewerkers, stagiairs, vrijwilligers en ouders/vertegenwoordigers bedanken voor hun inzet en veerkracht ook dit afgelopen jaar, onder deze bijzondere omstandigheden, en spreek ik mijn waardering uit voor hun betrokkenheid bij ons concept en onze studenten. Tevens een woord van dank aan de Raad van Toezicht, het Managementteam, het Curatorium, de Verwantenraad, 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.

Heel veel dank daarvoor!

Annette Fritschy
Directeur/bestuurder

Beekbergen, mei 2023

Structuur van Parc Spelderholt

Over Parc Spelderholt

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.

Juridische structuur

Parc Spelderholt bestaat uit 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. Het toezicht is ondergebracht bij de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen.

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van Parc Spelderholt is weergegeven in ons organogram, dat als bijlage aan het bestuurlijk jaarverslag is toegevoegd.

Besturingsfilosofie (zie bijgaand organogram)

Met het vrijwillig volgen van de Governancecode van de Zorg is gekozen voor een bestuursmodel met een Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen en een directeur/bestuurder. Daarbij wordt gestreefd naar een goede balans tussen enerzijds de (be)sturingmogelijkheden en verantwoordelijkheden van de directie en anderzijds de professionele ruimte, taken en verantwoordelijkheden van de medewerkers en managers/ leidinggevenden. Daarbij worden de verantwoordelijkheden laag in de organisatie gelegd.

De verantwoordelijkheid is onder andere gebaseerd op:

- Professionaliteit
- Eigenaarschap
- Het bevorderen van initiatief en enthousiasme voor het bereiken van de organisatiedoelen
- Het organiseren van betrokkenheid en draagvlak
- Het onderling verbinden en samenwerken
- Het gebruik maken van elkaars expertise
- Het elkaar aanspreken/aanmoedigen en complimenteren.

Medezeggenschapsstructuur

De medewerkers zijn vertegenwoordigd door de Ondernemingsraad conform de Wet op de Ondernemingsraden. De studenten worden vertegenwoordigd door een Verwantenraad, conform de medezeggenschapswet voor cliëntenraden. In dit jaarverslag staat een overzicht van de bij de raden ingediende instemmings- en adviesaanvragen.

Studentenraad

De studenten worden vertegenwoordigd door een Studentenvoorzitter, 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 Managementteam van Academie Spelderholt terecht of andersom.

Adviesraad Curatorium

De adviesraad adviseert over inhoudelijke onderwerpen ten aanzien van het concept en het ontwikkelingstraject voor studenten. Dit jaar is er een belangrijke bijdrage geleverd aan het certificeringstraject van het ontwikkelingstraject.

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, stagiairs en vrijwilligers werken met passie en gedrevenheid om de jongeren hun ontwikkelingsstappen te laten maken.

Mensbeeld

Bij het toerusten van de mens met een beperking staan iemands mogelijkheden, en de juiste ondersteuning om die mogelijkheden optimaal tot ontplooiing te laten komen, centraal. Het vergroten van iemands zelfvertrouwen en onafhankelijkheid zijn van essentieel belang.

Door de positieve benadering en bevestiging om uit te gaan van de mogelijkheden, worden de ernst en mate van de functiebeperking van ondergeschikt belang, waardoor de mens zich zekerder voelt en daardoor de mogelijkheid voor zichzelf kan creëren om zich verder te ontwikkelen.

Pas als de mens gaat zien waar zijn krachten liggen en ook gaat geloven in deze krachten, kan hij nieuwe vaardigheden leren. Daarvoor heeft hij, naast waardering voor zichzelf, ook waardering van anderen nodig. Als deze waardering gevoeld wordt, bevordert dit het gevoel van eigenwaarde en bestaansrecht en daardoor de motivatie om meer bij te willen dragen, om eigen potenties volledig te ontwikkelen.

Kernactiviteiten

Voor jonge mensen met een verstandelijke beperking en andere beperkingen wordt na het VSO een ontwikkelingstraject van vier jaar geboden van wonen, werken en leren. In augustus 2021 is dit aangepast naar een vierjarig ontwikkelingstraject mede naar aanleiding van de uitkomsten van het Wetenschappelijk Onderzoek.

- Academie Spelderholt biedt en begeleidt het ontwikkelingstraject (persoonlijke ontwikkeling, woonvaardigheden en het leren van een vak met werknemersvaardigheden). Een belangrijke basis voor de ontwikkeling van de studenten naar een grotere zelfstandigheid is de begeleidingsdriehoek. Vanuit de op te bouwen vertrouwensrelatie hebben de ouders/ vertegenwoordigers en begeleiders ieder een eigen rol om de ontwikkeling van de student te stimuleren.
- Hotel & Kasteel Spelderholt biedt een leeromgeving voor de leergangen horeca en dienstverlening, waar met ondersteuning van professionals het geleerde in praktijk wordt gebracht. In Hotel & Kasteel Spelderholt worden voor zakelijke en particuliere gasten conferentiearrangementen, accommodatie voor vakantieweken en logeerweekenden, hotelovernachtingen en mogelijkheden voor feesten en partijen geboden.
- Het Parc wordt gebruikt als leeromgeving voor de leergang onderhoud.

Personeel (per 31-12-2022)

Holding Spelderholt: 13 personen (11,58 fte)

Academie Spelderholt: 81 personen (63,10 fte)

Hotel & Kasteel Spelderholt: 32 personen (14,26 fte).

Stagiairs en vrijwilligers (per 31-12-2022)

Stagiairs: 19 personen

Vrijwilligers: 5 personen.

Governancecode Zorg (2017)

Met de Governancecode Zorg volgen wij als zorgorganisatie - met Academie Spelderholt als leer/ontwikkelingscentrum voor onze studenten en met Hotel & Kasteel Spelderholt als leer/werkomgeving - de zeven principes die breed gedragen worden in de gehele sector. De code bevat de basiseisen voor 'good governance', dat wil zeggen: goed besturen en goed toezicht houden op de geleverde zorg en begeleiding en daar een adequate verantwoording over wordt afgelegd.

Ingaande 1 januari 2022 is de nieuwe Governance Code Zorg van kracht. De belangrijkste wijziging is dat er niet alleen rekening gehouden wordt met de Ondernemingsraad en de Verwantenraad stil gestaan moet worden bij de medezeggenschap door zorgprofessionals binnen de organisatie in de vorm van een adviesraad. Hier zal in 2023 op teruggekomen worden met de implementatie van het Kwaliteitskompas. De meest actuele versie van de Zorgbrede Governancecode is te vinden op www.governancecodezorg.nl.

Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (Wbtr)

De Wbtr is op 1 juli 2021 in werking getreden. De meeste regels van de wet gaan meteen in, maar de wet geeft tijd om de statuten aan te passen. Doel is onder meer om de tegenstrijdige belangen van de leden van besturen en toezichthoudende organen te voorkomen en aansprakelijkheid van de leden te regelen. De actualisering van de statuten van de stichting en bv-structuur vindt plaats in januari 2023 met aanpassingen uit de Wtza en de Governancecode Zorg 2022.

De streefcijferregeling

De streefcijferregeling (2013-2019) is gericht op een evenwichtige samenstelling van het bestuur, Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen en leidinggevende functies met minimaal 30% vrouwen. Vanaf 1 januari 2020 geldt de quotumregeling voor beursgenoteerde bedrijven.

Het beleid is om tot een evenwichtige balans te komen en deze te behouden. Zo zal bij de profielschets bij de vacaturestelling, het voordragen en benoemen van kandidaten doelbewust gestreefd worden naar een evenwichtige man-vrouwverdeling.

Stand van zaken op 31 december 2022:

- Er waren vijf zetels binnen de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen van Stichting Parc Spelderholt/bv-structuur verdeeld over twee vrouwelijke en drie mannelijke leden.
- De leiding is in handen van een vrouwelijke directeur/bestuurder.
- In de leidinggevende functies zijn er drie vrouwelijke en twee mannelijke managers, drie vrouwelijke teamleiders en één vrouwelijke en één mannelijke coördinator.
- Het aantal medewerkers is vastgesteld op 126, waarvan 84 vrouw (66,67%) en 42 man (33,33%).

Bestuur

Na juridische toetsing en navraag bij het ministerie van VWS is bevestigd dat de stichting met haar bv-structuur niet WNT-plichtig is.

Het bestuur van Parc Spelderholt is in handen van directeur/bestuurder mevrouw A.G.J.M. Fritschy, die marktconform wordt beloond passend bij de diversiteit (zorg en horeca) en complexiteit van de organisatie. Indien door een wetwijziging de stichting WNT-plichtig wordt, is onderling vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst daar zo nodig op wordt aangepast.

Raad van Toezicht/ Raad van commissarissen

Samenstelling Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen per 31 december 2022

Boele Staal (voorzitter/secretaris, lid remuneratiecommissie)

Ilse Vasterman (contactpersoon Ondernemingsraad)

Carla Maessen-Brand (lid auditcommissie)

Henk Kivits (voorzitter remuneratiecommissie)

Ferdinand Tuinstra (voorzitter auditcommissie, contactpersoon Verwantenraad).

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. Daarnaast wordt jaarlijks tweemaal door een Raad van Toezicht-lid deelgenomen aan een vergadering van de Ondernemingsraad (artikel 24 overleggen) en van de Verwantenraad (vertegenwoordiging van de studenten).

Vergaderingen

De Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen vergaderde in 2022 viermaal, hetzelfde geldt voor de auditcommissie. Daarnaast was er de deelname aan de jaarlijkse themabijeenkomst van alle gremia (naast de leden van de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen, de leden van de Ondernemingsraad, Verwantenraad, Curatorium en het Managementteam).

De belangrijkste jaarlijkse (terugkerende) onderwerpen

- Goed bestuur en toezicht
- Jaarplan Parc Spelderholt met de stand van zaken van de inhoudelijke doelen per kwartaal
- Opdracht accountantscontrole en bespreking interim controle
- De jaarrekening en het bestuurlijk jaarverslag
- Vaststelling vergaderschema van de auditcommissie en Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen.

Financiën

- Alle onderwerpen worden voor besproken in de auditcommissie; financiële rapportages per kwartaal, liquiditeitsprognoses
- Extra aandacht voor de maatschappelijke effecten op de bedrijfsvoering; hoge inflatie, hoge energiekosten en hoge inhuur vanwege krapte op de arbeidsmarkt voor de horeca
- De bespreking en goedkeuring van de jaarrekening 2021, het bestuurlijk jaarverslag 2021 en het accountantsverslag 2021 (in aanwezigheid van de accountant)
- Kaderbrief 2023 voor de begroting en de goedkeuring voor de begroting 2023
- Opdrachtbevestiging beoordelingsverklaring van de jaarrekening 2022
- Fondsenbenadering voor de inrichting van de Maalderij.

Externe ontwikkelingen

- Continuïteit van de organisatie/het bespreken van de erfpacht en de ontwikkelingen van het taxatieproces
- De opzet en ontwikkelingen omtrent het regionaal ontwikkelingscentrum in Gooi en Vechtstreek
- Pgb ontwikkelingen rondom wooninitiatieven en gesprek met VWS.

Interne ontwikkelingen

- Extra aandacht was er voor de het effect van de coronajaren op medewerkers en studenten
- De aanname van de nieuwe manager van Academie Spelderholt
- De opzet, financiële begroting en voortgang van Expertisecentrum Spelderholt
- Op 9 juni vond de themabijeenkomst plaats waar de gremia een SWOT-analyse hebben gemaakt als onderdeel voor het opstellen van de meerjarenbeleid/meerjarenbegroting 2023-2028. Daar voorafgaand werd het officiële certificaat voor het ontwikkelingstraject door de Examenkamer uitgereikt.

- De aanleg en afronding van de Parc parkeerplaats achter het sportveld/het Kasteel in samenwerking met Gelre Ziekenhuizen en de Bam. Door de aanleg van deze parkeerplaats ontstaat er een autoluw Parc
- De aanpassing van de statuten aan Wbtr, Wtza en Governancecode
- De uitslagen van het Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO)
- Op 24 november is, verlaat door corona, officieel afscheid genomen van drie oud-leden van de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen; de heren Algra, Kimpen en Wagenaar
- De Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen heeft een zelfevaluatie uitgevoerd.

Commissies

Auditcommissie

De auditcommissie is in 2022 viermaal bijeen geweest. Hierbij ging de aandacht naar de jaarrekening 2021, de interim controle en accountantsopdracht 2022, de financiële stand van zaken (per kwartaal) met het effect van de inflatie en hoge energiekosten op de begroting, de liquiditeitsontwikkeling en de kaderbrief voor de begroting 2023.

Daarnaast zijn de volgende specifieke onderwerpen (regelmatig) aan de orde gekomen:

- De omzetontwikkeling en personele bezetting van Hotel & Kasteel Spelderholt vanwege de krappe arbeidsmarkt.
- Het aantal studenten bij Academie Spelderholt.
- Het taxatieproces van het Parc.
- De Wbtr effect op het aanpassen van de statuten.
- Parkeervoorziening.
- De businesscase regionale vestiging Gooi en Vechtstreek.
- Voortgang en financiering van Expertisecentrum Spelderholt.
- EPD audit.

Remuneratiecommissie

Deze commissie is in 2022 niet bij elkaar geweest.

Vergoeding Raad van Toezicht

Uitgangspunt is dat de leden van de Raad van Toezicht op een normale wijze gehonoreerd moeten kunnen worden. Volgens de bestaande regelgeving, WNT2, is dat maximaal 15% voor de voorzitter en 10% voor leden van de WNT-beloning van de bestuurder.

De honorering van de Raad van Toezicht is sinds 2017 en ook voor 2022 bepaald op 7% voor de voorzitter en 4% voor de leden, gebaseerd op de beloning van bestuurder, en een reiskostenvergoeding van 0,19 ct/km.

Rooster van aftreden en benoeming nieuwe leden

De Raad van Toezicht heeft een rooster van aftreden opgesteld en dit wordt bij elke wijziging bijgewerkt. Uitgangspunt is een benoemingstermijn van tweemaal vier jaar. De benoeming van de rechtsvoorgangers wordt hierin meegenomen.

Van de Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad is in 2022 begonnen met het opnieuw vormgeven van de structuur van de Ondernemingsraad en met de samenwerking met de achterban. Hierdoor is de Ondernemingsraad aangepast naar drie leden.

Samenstelling Ondernemingsraad per 31 december 2022

Berend Jan van Bruggen (voorzitter)
 Esther Dijkhof (vicevoorzitter)
 Rebecca Jansen (secretaris).

De Ondernemingsraad heeft in 2022 zes keer overlegd met de directeur/bestuurder in een formele overlegvergadering. Het wederzijds functioneren is met elkaar besproken en vastgelegd. Daarnaast

is de Ondernemingsraad wekelijks (met uitzondering van vakanties) bij elkaar gekomen om te overleggen en te werken aan de herstructurering van de Ondernemingsraad als orgaan binnen Parc Spelderholt.

In 2022 heeft het Artikel 24 Algemene Gang van Zaken overleg in aanwezigheid van Ilse Vasterman (lid Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen) zoals gebruikelijk tweemaal plaatsgevonden in februari en juni.

De volgende onderwerpen zijn door de directeur/bestuurder in 2022 ter informatie besproken:

Vaste onderwerpen per kwartaal: scholing, verzuim, corona updates en financieel resultaat exploitatie (vanaf het laatste half jaar met de prognose 2022).

Vaste onderwerpen jaarlijks: de jaarrekening en bestuurlijk jaarverslag (2021) en de begroting (2023).

Enmalige onderwerpen

- De aanleg van de parkeerplaats en het autoluw maken van het Parc
- Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO): meedenken bij het opstellen van de vragenlijst, motiveren achterban, uitkomsten bespreken met de verbeteracties en evalueren
- Ontwikkelingen taxatieproces Parc Spelderholt
- Actualisatie cafetariaregeling
- Actualisatie bhv-plan
- Kennismaken nieuwe manager Academie Spelderholt
- Ontwikkelingen regionaal ontwikkelingscentrum Gooi en Vechtstreek
- Overleg vertrouwenspersoon
 - o Jaarlijks overleg
 - o Gesprek over het herkennen van ongewenst gedrag binnen organisaties, de rol van de vertrouwenspersoon en de Ondernemingsraad hierin.

Financieel

- Tijdelijke verhoging reiskosten medewerkers in verband met landelijk hogere brandstofprijzen
- Gevolgen gestegen energiekosten/inflatie op de organisatie
- Gevolgen gestegen energiekosten/inflatie op de medewerkers en inzet budgetcoach.

Medewerkers

- Werving en selectie medewerkers
- Achterbanvertegenwoordigersoverleg (aangevuld met reacties Managementteam)
- Achterwacht dienst Academie Spelderholt
- Overgang medewerkers andere entiteit/ bedrijfsbelang
- Bewustzijnsvergroting ongewenst gedrag.

Instemmings- en adviesaanvragen

De volgende punten zijn door de directeur/bestuurder ter instemming of advies aan de Ondernemingsraad voorgelegd:

- Omgaan met relaties op de werkvloer (instemming)
- Tijdelijke ophoging reiskosten (instemming)
- Aanpassing scholingsfaciliteit (instemming)
- Vergoeding computer schermbril (instemming)
- Aanpassing scholingsbudget van 2% naar 1% van het personeelsbudget voor de begroting 2023 (instemming)
- Vormgeven nieuwe Ondernemingsraad (advies).

De Ondernemingsraad heeft hiermee, na eventuele correcties, ingestemd.

Onderwerpen Ondernemingsraad

Het aantal leden van de Ondernemingsraad is aangepast naar drie kernleden en wordt aangevuld met een (wisselende) schil van achterbanvertegenwoordigers. Deze achterbanvertegenwoordigers komen drie keer per jaar bij elkaar om een aantal onderwerpen te bespreken.

De flexibele opbouw van de achterbanvertegenwoordigers maakt dat zij eenvoudig kunnen aansluiten binnen hun dienst. Een aandachtspunt is dat de vertegenwoordiging breed wordt uitgezet zodat alle entiteiten van Parc Spelderholt vertegenwoordigd zijn.

Niet alle onderwerpen die de Ondernemingsraad behandelt, kunnen behandeld worden in een achterbanvertegenwoordigersoverleg; het betreft vooral een adviserende dan wel informerende rol van de achterban. Wat besproken wordt in het achterbanvertegenwoordigersoverleg wordt gedeeld met de directeur/bestuurder, die hier een reactie op geeft, en de notulen worden gedeeld met alle medewerkers.

Begin 2022, na de coronaperiode, hebben de leden van de Ondernemingsraad deelgenomen aan een training waarin de ombouw van een traditionele Ondernemingsraad naar de hybride vorm, die er nu is, is besproken en uitgewerkt. Begin 2023 staat een nieuwe training op het programma om het proces en de bevindingen te evalueren en bij te stellen of opnieuw vorm te geven.

De feedback vanuit de achterban en van de directeur/bestuurder over deze nieuwe vorm is erg positief en de Ondernemingsraad is zeer tevreden over de resultaten die er met de achterbanvertegenwoordigers-overleggen behaald worden.

Dit jaar is de Ondernemingsraad betrokken geweest bij het meedenken, vragen opstellen, bespreken van de uitkomsten met verbeteracties en evalueren van het Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO).

De Ondernemingsraad is afgelopen jaar actief geweest met het meer rondgaan langs de medewerkers om zo feedback vanuit de achterban te kunnen inventariseren. De nieuwe manager van Academie Spelderholt heeft kennis gemaakt met de Ondernemingsraad na haar aanstelling in de eerste helft van 2022. De Ondernemingsraad heeft gelet op de signalen die er kwamen vanuit de achterban over deze verandering binnen de staf en zij waren positief.

Op Intranet is het onderdeel van de Ondernemingsraad uitgebreid zodat medewerkers er meer informatie op kunnen vinden en deze makkelijk is terug te vinden. Hier worden nu het Ondernemingsraad nieuws, de notulen van de OV-vergaderingen en van de achterbanvertegenwoordigers-overleggen geplaatst.

Van de Verwantenraad Studentenproces

In 2022 is de Verwantenraad actief betrokken geweest bij diverse ontwikkelingen van Parc Spelderholt, waarbij de focus met name op Academie Spelderholt lag.

Dit jaar heeft de Verwantenraad afscheid genomen van drie gewaardeerde leden: Peter van Duin, José Cevat en Sjirry Beijgaard. Drie nieuwe leden zijn in dit jaar toegetreden.

Samenstelling Verwantenraad per 31 december 2022

Ruth Windhorst (voorzitter)
Carin Verhagen
Carolien de Jong
Freek ten Klooster
Margot Lincklaen
Mirthe Polanen
Tineke van Dijk.

De Verwantenraad is blij met zijn nieuwe leden. Niettemin heeft de Verwantenraad eind 2022 ook vooruit gekeken, wetende dat in 2023 wederom twee leden aftreden, onder wie de voorzitter. Daarom zijn er in dit jaar alvast goede afspraken gemaakt over de taakverdeling vanaf medio 2023.

Medezeggenschapsregeling

In het voorjaar heeft de Verwantenraad een leerzame training medezeggenschap gevolgd, begeleid door het Landelijk Steunpunt Medezeggenschap (het LSR). Bij deze training is ook deels de directeur/

bestuurder van Parc Spelderholt aangesloten. Na deze training is door de Verwantenraad en de directeur/bestuurder de gezamenlijke medezeggenschapsregeling opgesteld, waarin afspraken over de samenwerking en de bevoegdheden van de Verwantenraad zijn opgenomen. De regeling is in december 2022 door de directeur/bestuurder en de voorzitter van de Verwantenraad getekend. De Verwantenraad is lid geworden van het LSR dat bij vragen rond medezeggenschap kan ondersteunen.

In het najaar, na het aantreden van de nieuwe leden, heeft de Verwantenraad nogmaals een teambijeenkomst georganiseerd. Naar aanleiding hiervan is het jaarplan 2023 opgesteld en zijn er afspraken gemaakt over betere zichtbaarheid van de Verwantenraad op het Ouderportaal.

Overlegvergaderingen en andere activiteiten

De Verwantenraad heeft in 2022 viermaal met de directeur/bestuurder in een formele overlegvergadering gesproken. Bij deze overlegvergaderingen is ook de manager van Academie Spelderholt aanwezig.

Tijdens een van de vergaderingen is Ferdinand Tuinstra, contactpersoon namens de Raad van Toezicht, online aangesloten.

Daarnaast is de Verwantenraad betrokken geweest bij de startdagen van de nieuwe studenten om de Verwantenraad onder de aandacht te brengen.

Besproken onderwerpen

Een aantal onderwerpen wordt periodiek geagendeerd:

- Het jaarplan en de begroting: de voortgang van het jaarplan van Academie Spelderholt en de financiële kwartaalrapportages; twee leden van de Verwantenraad spreken wanneer nodig met de manager Financiën en ICT over de financiële zaken.
- Studentenaantallen
- Incidentmeldingen
- Invulling van de oudermiddagen en -avonden
- De invulling van Expertisecentrum Spelderholt en de regionale vestiging
- Het certificeringstraject: na jaren van voorbereiding was de certificering van het Parc Spelderholt traject in 2022 een feit. Dit is op 9 juni middels een mooie bijeenkomst met mevrouw Annie Kempers van Stichting Examenkamer, de Studentenraad, het Managementteam, de Verwantenraad en de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen feestelijk gevierd.
- In welke vorm de versterking van het contact tussen de Verwantenraad en de Studentenraad het beste kan plaatsvinden wordt volgend jaar duidelijk.
- Corona heeft ook gevolgen gehad voor de wijze van diploma-uitreiking, die niet langer in een grote groep kon worden gevierd. Inmiddels is er wel een mooie vorm gevonden, die recht doet aan het individuele feestmoment van de student.

Naast de vaste onderwerpen op de agenda, is er over enkele incidentele onderwerpen gesproken:

- De aanstelling van de nieuwe manager van Academie Spelderholt. Formeel heeft de Verwantenraad op deze benoeming geen adviesrecht, er heeft wel een prettig kennismakingsgesprek plaatsgevonden. In de nieuwe medezeggenschapsregeling is dit aangepast naar adviesrecht voor benoeming op deze functie.
- De indexering van de maandelijkse bedragen voor zorg en voor huur/voeding. Dit is geen eenvoudig thema geweest; de verhogingen doen pijn in ieders portemonnee. Niettemin heeft de Verwantenraad uiteindelijk positief geadviseerd omdat een gezonde bedrijfsvoering van Parc Spelderholt uiteindelijk in ieders belang is. De Verwantenraad hoopt op dalende prijzen en heeft met de directeur/bestuurder afgesproken dit per kwartaal in de vergaderingen te blijven volgen. De Verwantenraad heeft ouders/vertegenwoordigers aangeraden om de energietoeslag (in 2022 € 1.300,-, in 2023 tenminste € 500,-) aan te vragen voor de studenten en heeft met de gemeente overleg gevoerd over de toekenning daarvan.

Tot slot, de Verwantenraad blijft meedenken over onderwerpen met betrekking tot de kwaliteit van zorg.

- Bijvoorbeeld over de samenwerking in de driehoek student, begeleiders en ouders/vertegenwoordigers. En daaraan gekoppeld: hoe geven we ouders/vertegenwoordigers maximaal handvatten om de studenten los te laten en in hun zelfredzaamheid te stimuleren? Dit wordt het onderwerp van een themamiddag in 2023, mede vormgegeven door Expertisecentrum Spelderholt en de Verwantenraad.
- Teambuilding in de woonhuizen: aan het einde van de coronaperiode heeft de Verwantenraad dit expliciet onder de aandacht gebracht. Dit is heel mooi opgepakt als thema, met als gevolg dat er inmiddels diverse teambuildingsweken zijn geweest.

Klachtenbehandeling

Parc Spelderholt en haar 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 Governancecode en wetgeving. Omdat een onafhankelijke contactpersoon/begeleiding bij een klacht essentieel is, heeft Parc Spelderholt gekozen voor externe expertise.

Vertrouwenspersoon

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

Er zijn in 2022 geen meldingen gemaakt of klachten ingediend bij de vertrouwenspersoon. Het onderwerp blijft binnen de organisatie de aandacht krijgen door duidelijk te maken welk gewenst gedrag van toepassing is.

Klachtenfunctionaris

Wij streven ernaar dat eenieder 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.

vertrouwenspersoon	klachtenfunctionaris	klachtencommissie
Buro Konfidi	Quasir B.V.	Quasir B.V.
Gerard Dijkstra	De klachtenfunctionaris	De ambtelijk secretaris klachtencommissie
www.konfidi.nl	www.quasir.nl	www.quasir.nl

Adviesraad Curatorium

In 2022 zijn twee leden van het Curatorium afgetreden.

Samenstelling Curatorium per 31 december 2022

Hugo Heymans (voorzitter)
Ronald Baas.

In 2022 is het Curatorium niet met de directeur/bestuurder en de manager Academie Spelderholt bijeengekomen.

Wel zijn er twee informele bijeenkomsten geweest; de themabijeenkomst in juni en een door corona verlaats afscheid van oud leden van de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen in november.

Jaarlijkse themabijeenkomst en eindejaarbijeenkomst

Jaarlijks wordt een themabijeenkomst en een eindejaarbijeenkomst georganiseerd, waarvoor alle geledingen (de Raad van Toezicht, de Verwantenraad, de Ondernemingsraad, het Curatorium en het Managementteam) worden uitgenodigd. In juni 2022 vond de themabijeenkomst plaats.

Tijdens de themabijeenkomst van 9 juni is er met de aanwezigen een SWOT-analyse gemaakt als input voor het komende meerjarenbeleidsplan, zijn de lopende ontwikkelingen besproken en vond de certificering van het vierjarig ontwikkelingstraject plaats door Stichting Examenkamer. Aansluitend was er ruimte voor een gezamenlijk buffet in de Wildhut.

De eindejaarbijeenkomst heeft geen doorgang gevonden.

DOELEN EN REALISATIE 2022

Na de uitgangspunten van de begroting volgt de uitwerking van de kwalitatieve doelen zoals benoemd in de begroting 2022 en afgeleid van het meerjarenbeleidsplan 2018-2022. De verschillende doelen zijn ondergebracht bij de leden van het Managementteam. Over de voortgang wordt per kwartaal met de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen, het Managementteam, de Ondernemingsraad en de Verwantenraad gesproken en aan gerapporteerd.

Het was een bijzonder jaar door een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die een enorm effect hadden op onze financiële huishouding.

Begin dit jaar was alles gericht op het normaliseren van onze activiteiten na de twee jaren gedomineerd door corona. Na het opheffen van veel coronamaatregelen hadden we de eerste maanden te maken met veel door corona besmette medewerkers. Het gevolg was een hoog verzuim mede omdat er ondanks dat men er niet zo ziek van was, toch vijf dagen in thuisquarantaine moest. Een groot deel van de medewerkers kon het verzuim niet compenseren door het thuiswerken.

Daarnaast was er het effect van de oorlog in Oekraïne. De energieprijzen gingen extreem omhoog, er ontstond een hoge inflatie en het Hotel & Kasteel Spelderholt had last van de krappe arbeidsmarkt. Bijna alle medewerkers van de housekeeping konden werk vinden in de zorg. Door het moeilijk kunnen vinden van horecamedewerkers en koks ontstonden er hoge kosten voor het inhuren van medewerkers om naast inkomsten ook voldoende werkgelegenheid voor de studenten te behouden. Er waren enorm veel aanvragen van gasten voor zowel het Hotel als het Kasteel maar niet alles kon worden aangenomen.

Tegen de zomer werd duidelijk dat er door verschillende omstandigheden te weinig studenten stonden op de wachtlijst om de uitstroom aan studenten op te vangen. Al deze ontwikkelingen maakten dat onze kostenstructuur niet meer in balans stond met onze inkomsten.

Uitgangspunten begroting

Er is uitgegaan van een gemiddeld aantal van 77,5 studenten (omzet 5.945k) en een omzet voor het Hotel & Kasteel Spelderholt van 1.582k. Gerealiseerd is 77,3 studenten (omzet 5.882k), omzet Hotel & Kasteel Spelderholt 1.811k. Het doel was om een geconsolideerd resultaat (voor belasting) van 141k te behalen. Uiteindelijk is er een negatief resultaat van 434k (voor belasting) behaald.

Een aantal zaken was van invloed op het resultaat:

- Directe kosten Hotel & Kasteel Spelderholt (133k)
- Kosten inhuur personeel Hotel & Kasteel Spelderholt (200k)
- Minder omzet Academie Spelderholt (62k)
- Hogere energiekosten (88k).
- Aanloopkosten Expertisecentrum Spelderholt (64k)

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

Stichting Parc Spelderholt	-186k
Holding Spelderholt	-88k
Academie Spelderholt	-50k
Hotel & Kasteel Spelderholt	-110k
Totaal	-434k

Vennootschapsbelasting	38k
Nettoresultaat (na belasting)	-396k

Financiële ratio's

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

Solvabiliteit 38 % (2021: 55%)

De solvabiliteit wordt gebruikt om inzicht te krijgen in de financiële gezondheid van een bedrijf/organisatie 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) 0,2 (2021: 0,6)

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

Rentabiliteit -14,2 % (2021: 1.0%)

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%. Het resultaat 2022 was zeer negatief veroorzaakt door de zeer hoge inflatie, energiekosten, inhuur personeel Hotel & Kasteel Spelderholt en een lager aantal studenten.

Externe profilering en ontwikkelingen

Maatschappelijke erkenning ontwikkelingstraject: keurmerk methodiek/ didactiek en recht op onderwijs

De samenwerking met Stichting Examenkamer heeft geleid tot het certificeren van het ontwikkelingstraject. Een mijlpaal met betrekking tot de maatschappelijke erkenning van zowel de ontwikkelbaarheid van onze doelgroep als het kwalitatief goed opgezette ontwikkelingstraject.

- Op 9 juni 2022 is het certificaat tijdens de themabijeenkomst van de gremia aan ons uitgereikt. De studenten die in juli 2022 het traject af hebben gerond, ontvingen de eerste officieel erkende diploma's. In 2023 volgt de NLQF kwalificatie met het inschalen qua niveau van de verschillende onderdelen van het ontwikkelingstraject.
- Begin juni 2022 is er een brief van minister Helder van Langdurige Zorg naar de Tweede Kamer gegaan waar zij haar visie geeft op het PGB. Daarin geeft zij onder andere aan dat woonvoorzieningen in de toekomst gefinancierd moeten worden vanuit Zorg in Natura (directe financiering door het zorgkantoor) en niet langer via het PGB aangevraagd door de ouders/vertegenwoordigers/studenten. De brief is 23 juni 2022 besproken in de vaste Kamercommissie van VWS waar uiteindelijk een genuanceerde reactie op is gekomen. Het leveren van gebundelde PGB-zorg kan als er maar ruimte is voor regie en maatwerk. Hier voldoen wij aan. In het najaar hebben we contact gehad met de PGB-coördinator van VWS die de genuanceerde reactie heeft bevestigd, evenals het passen van de PGB-financiering bij ons concept. Daarnaast hebben wij een bijdrage geleverd aan VWS voor het aanvullende PGB-beleid dat in de loop van 2023 duidelijk wordt.

Regionaal ontwikkelingscentrum Gooi en Vechtstreek

In 2021 zijn de voorbereidingen gedaan om met partners (gemeente, zorgorganisatie, onderwijs, bedrijfsleven) een regionaal ontwikkelingscentrum op te zetten in de regio Hilversum. Er is duidelijk draagvlak bij de betrokken partners.

- Inmiddels is er een positieve businesscase waardoor een haalbare regionale vestiging verder uitgewerkt kan worden. Randvoorwaarden zijn het vinden van huisvesting (minimaal voor 45 studenten), het realiseren van voorfinanciering, het vaststellen van de organisatiestructuur, het bepalen van de franchiseformule en het bespreken van de betrokkenheid van de ministeries VWS, OCW en SZ.
- Na de gemeenteraadsverkiezing in maart is een nieuw college geformeerd in de gemeente Hilversum. Ook is er een nieuwe wethouder en zijn er enkele nieuwe beleidsambtenaren aangenomen. De consequentie is dat zij zich moesten gaan inlezen in het dossier.

- In april en oktober zijn de betrokken partners van de regionale vestiging in de regio Hilversum op het Parc geweest om de laatste ontwikkelingen door te spreken. Er zijn een aantal afspraken gemaakt; een concretere beschrijving van de doelgroep, profielbeschrijving projectleider met inventarisatie subsidiemogelijkheden, voortgang huisvesting Merem (de gemeente zal voor de nieuwbouw een vergunning moeten gaan afgeven), netwerk in- en uitstroom met stagemogelijkheden en de voorfinanciering uit de markt.
- Met het verdwijnen van de bouwvrijstelling stikstof lijkt er vertraging te ontstaan om te kunnen bouwen op het Merem-terrein. Verder loopt er al jaren de vraag om het vaststellen van het parkeerbeleid met 170 plaatsen. Aan het eind van het jaar is besloten om een gezamenlijke brief aan B&W Hilversum te richten en te vragen of zij het realiseren van het concept ondersteunen en mee willen helpen hier geschikte huisvesting voor te vinden.

Expertisecentrum Spelderholt

Expertisecentrum Spelderholt gaat dit jaar van start. Allereerst is de orthopedagoog van Academie Spelderholt overgeplaatst naar Expertisecentrum Spelderholt voor de functie van senior beleidsmedewerker. Op 1 mei 2022 volgt de huidige manager van Academie Spelderholt in de functie van manager Expertisecentrum Spelderholt.

De opgebouwde kennis wordt hier ondergebracht en op verschillende manieren in- en extern beschikbaar gesteld:

- Aan ouders/vertegenwoordigers, bedrijven, zorgorganisaties, wooninitiatieven en overheid om bij te dragen aan een betere maatschappelijke positie van jongeren met een verstandelijke beperking binnen het wonen, werken en het maatschappelijk verkeer.
- Intern is er de taak om de kwaliteit van de uitvoering van het ontwikkelingstraject te faciliteren en met nieuwe ontwikkelingen up-to-date te houden. Het succesvol certificeren van het ontwikkelingstraject is hiervan een voorbeeld naast de werkzaamheden om te voldoen aan de kwaliteitseisen van de Wtza Kwaliteitskompas (2023-2028).
- Daarnaast wordt voor de regionale vestiging het concept overdraagbaar gemaakt, ook al staan de ontwikkelingen in de regio Hilversum door diverse omstandigheden on hold.

Verschillende externe mogelijkheden bieden zich aan na acquisitie:

- Er zijn diverse afspraken gemaakt om het productenaanbod te toetsten en te informeren naar waar behoefte aan is. Daar zijn interessante leads uit voortgekomen; de VGN Academie voor professionals, via de gemeente Apeldoorn gericht op werkgevers, wooninitiatieven (zoals WoonDroom Leusden) en reguliere gehandicaptenorganisaties.
- Voor een nieuw wooninitiatief WoonDroom in Leusden is er de opdracht om tot een goede samenstelling van de woongroep te komen, mede in samenwerking met de zorgaanbieder Amerpoort (ook een van de partijen voor de regiovestiging). Aangezien er verschillende studenten na Parc Spelderholt komen te wonen is het wellicht een mooie uitdaging met een vervolgoopdracht om onze begeleidingsvisie over te dragen aan de woonbegeleiders van Amerpoort.

De inzet is om mede hiermee stappen te maken om de investering in Expertisecentrum Spelderholt de komende twee jaar terug te verdienen.

Taxatie van het landgoed met optie tot koop

Met de ministeries Financiën (later Binnenlandse Zaken) en LNV is over de erfpachtovereenkomst, die in 2032 afloopt, een begin gemaakt met het taxatieproces, uitgevoerd door een onafhankelijk taxateur. Inzet is om duidelijkheid te verkrijgen of het aankopen van het landgoed als preferred buyer tot de mogelijkheden behoort.

- Onderdeel van de taxatie en verkoop is het opleveren van een (asbest) geschoond landgoed en gebouwen door het Rijksvastgoedbedrijf. De inspectie naar verdachte materialen heeft er toe geleid dat in de kelder van het Kasteel en in de kelder en zolder van het WPSA-gebouw nader onderzoek wordt gedaan. Hetzelfde geldt op twee plekken in de bodem; nabij de Maalderij in het bos en op de geplande parkeerplaats achter het Kasteel. Dat laatste heeft een vertraging tot de aanleg van de parkeerplaats tot gevolg.
- In juni is een concept taxatierapport met een waarde van het landgoed bekend. Op het concept-taxatierapport is door ons een advies gevraagd van een deskundige en in oktober met de taxateur en het Rijks Vastgoedbedrijf besproken. In het adviesrapport is onderbouwd

aangegeven dat de taxatie van verschillende gebouwen te hoog is. En dat vanwege de van toepassing zijnde Natuurschoonwet er geen sprake is van het betalen van overdrachtsbelasting en dit niet tot een prijsophoging mag leiden.

- Het tweede concept taxatierapport van december 2022 heeft niet de gewenste aanpassingen opgeleverd. Inzet is nu om via een oud-SG VWS in gesprek te komen met de SG LNV om tot een maatschappelijke prijs te komen. De voorliggende taxatie is te hoog en sluit niet aan bij onze maatschappelijk doelstelling. In 2023 krijgt dit een vervolg.

Marketing & sales; creëren eigen platform met een diversiteit aan content

De managers van Academie Spelderholt en Hotel & Kasteel Spelderholt hebben ieder een marketing- en salesplan voor hun doelgroepen met planmatige salesactiviteiten. Het ingezette beleid van de onlinemarketingberichten/-acties via sociale media/Google wordt verder geïntensiveerd om de naamsbekendheid te vergroten en gasten/studenten voor onze activiteiten/producten te bereiken.

Academie Spelderholt

Academie Spelderholt is in januari 2023 gestart met 76 studenten en voor de maanden daarop zal het studentaantal te laag zijn. Het is de verwachting dat augustus 2023 de bezetting weer minimaal op begroting zit. Voor het gehele jaar is een gemiddelde van 78 studenten begroot.

- Echter, een samenloop van omstandigheden maakt dat er voor augustus te weinig studenten waren om alle 80 plekken te vullen. Enkele studenten, die een vierde jaar zijn ingegaan, zijn eerder weggegaan vanwege de aansluiting met een vervolg woonplek. In augustus jongstleden zijn er 77 studenten gestart, waarvan zes studenten met een contract voor een half jaar. Een dergelijk aantal met een verlengde proeftijd is een hoog risico op lege plekken aangezien de wachtlijst een eventuele uitval niet kan opvangen. Tijdens de coronajaren konden er geen fysieke bijeenkomsten worden georganiseerd met het effect een geringe wachtlijst. Daardoor was het niet mogelijk om het aantal eerder uitstromende studenten en enkele vertrekkende 'proeftijd'-studenten op te vangen.
- Alles is ingezet om extra studenten te werven maar het waren er te weinig. De realiteit is dat ouders/vertegenwoordigers één tot twee jaar de tijd nemen om hun kind definitief aan te melden voor het ontwikkelingstraject op Parc Spelderholt.
- Zeer gewaardeerd werden de schenkingen van Stichting Vrienden van Parc Spelderholt, namelijk een schommel en een zwembad voor de studenten.

Hotel & Kasteel Spelderholt

Als start van het jaar was het salesplan gericht op (nieuwe) raamcontracten met grotere partijen, nieuwe groepen gasten aanboren (groter bereik), betere bereikbaarheid voor gasten en standaardisering in de zalen met betere service. Het zelf organiseren van activiteiten rondom de Wildhut naast de samenwerking met Wildpraat.

Voor sociale media was het doel om meer activiteiten door het jaar heen te plannen en gebruik te maken van de doelgroepen met verschillende platforms. Facebook gericht op ouder publiek, Instagram op jong publiek en LinkedIn op zakelijk publiek. Nieuw was om een kwartaalmagazine te introduceren voor zakelijke gasten.

- Naast het uitvoeren van de vele boekingen (met veel bruiloften) voor zowel het Hotel als Kasteel moest er volop aandacht worden besteed aan het werven van nieuwe medewerkers in de horeca en housekeeping (alle medewerkers van de housekeeping konden betere functies krijgen in de zorg).
- De inzet was dus niet gericht op het krijgen van boekingen, dat liep enorm goed, maar op het vinden van medewerkers. Verschillende diensten van Hotel & Kasteel Spelderholt zijn na een oproep ingevuld door medewerkers van Academie Spelderholt. Met name de praktijkbegeleiders hebben interesse in een tweede horecacontract en het voordeel is dat zij de werkzaamheden vanuit een andere positie ervaren.
- Deels is er op inhuur gedraaid (ook om voldoende werk voor de studenten te behouden) en deels op het gericht aannemen van boekingen (kunnen we het uitvoeren en zit er voldoende marge op) vanwege de personeelskrapte.
- De omzetontwikkeling gaat heel goed maar daarentegen blijven de kosten te hoog. Zowel de personeelskosten vanwege de inhuur als directe kosten. Deze laatste kosten worden naar

beneden gebracht door kritischer in te kopen en een beter inschatting van de benodigde voeding. Lopende het jaar worden de boekingen steeds meer beoordeeld op winstgevendheid en om de medewerkers niet over te belasten.

Interne processen

Academie Spelderholt

Verbeteringen aan het ontwikkelingstraject

In zijn algemeenheid zijn er doelstellingen geformuleerd om de kwaliteit van de uitvoering van het ontwikkelingstraject te verbeteren en de werving voor studenten/gasten voor de logeerweekenden en vakantieweken te stroomlijnen.

- De aandacht van de nieuwe manager Academie Spelderholt ligt vanaf mei bij het efficiënter organiseren van het werk van de staf om de werkdruk te normaliseren. Hiermee wordt ook een cultuurverandering in gang gezet met de balans vinden in de kwaliteit van het werk en de bedrijfsmatige kant van de organisatie.
- Inzet is het vergroten van de verantwoordelijkheid en oplossend vermogen van de teams met een coachende/faciliterende teamleider (er is een start gemaakt met het project van 'werkdruk naar werkplezier').
- De inhoud en frequentie van de teamoverleggen worden onder de loep genomen. Het doel is meer eigenaarschap en verantwoordelijkheid neer te leggen bij de medewerkers zodat het hun overleg wordt. Daarnaast wordt er ook aandacht besteed aan het efficiënt vergaderen.
- De nadruk is verder gelegd op de intervisiebijeenkomsten, de borging van het werkboek *Ik & mijn lijf*, herkenning van seksueel ongewenst gedrag en het medicijn- en voedingsbeleid naast het intensiveren van de samenwerking tussen de begeleiders, orthopedagoog en teamleider.
- Leergangen: het uitbreiden van het aantal externe stages voor de vierdejaarsstudenten is weer opgepakt en uitgebreid, ook in groepsverband mede omdat er in augustus vijf in plaats van vier groepen horecastudenten waren.
- De evaluatiestructuur van de lessen is verbeterd. Er is een start gemaakt om het lespakket te digitaliseren waardoor de studenten de lesstof in filmpjes en beeldmateriaal zelf kunnen opzoeken en toepassen. De digitalisering van het lespakket is in gang gezet. De WerkenAanPrestaties-projecten werden voor het eerst in digitale versies gepresenteerd. De ouders/vertegenwoordigers hebben tijdens een oudermiddag hier een presentatie over gehad.
- Vanaf augustus 2022 maakt een tablet of iPad onderdeel uit van studiefaciliteiten.
- Er is een portal ingericht voor ouders/vertegenwoordigers van onze studenten met nieuwsberichten en informatie over het ontwikkelingstraject. Daarmee kunnen zij volgen in welke fase hun zoon/ dochter welke vaardigheden aan het leren is. Met de onlinebijeenkomsten van 2021 is deze informatievoorziening voor hen op gang gebracht.

Businesscase multifunctionele Maalderij; goed bereikbare leslocatie en verhuurruimte

Zoals voorgenomen zal, door de uitbreiding naar een grotere groep studenten van inmiddels 80, met de Maalderij toegewerkt worden naar een leslocatie voor Academie Spelderholt. De Maalderij zal multifunctioneel worden ingericht, zodat het ook door Hotel & Kasteel Spelderholt verhuurd kan worden aan groepen.

- De route voor de studenten naar de Maalderij is, in verband met hun veiligheid, in het najaar van dit jaar aangepast naar een rolstoelvriendelijke pad, mogelijk gemaakt door de subsidie van de NSGK/SFO.
- Er is een businesscase opgesteld voor dit project met de uitdaging om dit jaar fondsen te werven door een fondsenwerver voor de financiering van de inrichting en aankleding van het gebouw. Op dit moment is er € 32.500,- aan donaties opgehaald. Inschatting van de fondsenwerver is de 100k te kunnen halen in het najaar 2023.

Stevige basis voor onze vakantieweken en logeerweekenden voor Hotel Spelderholt

Met name de logeerweekenden (12-18-jarigen) hebben veel belangstelling en zijn voor een deel een voorloper voor de instroom van Academie Spelderholt. Daarnaast blijkt dat deze activiteiten

gewaardeerd worden door de combinatie van een activiteitenprogramma en de begeleidingsvisie zoals wij die kennen op Academie Spelderholt.

De begeleidingsplannen en de uitvoering daarvan zijn verder geprofessionaliseerd en de binding van de logeer-/vakantiegasten en hun ouders/vertegenwoordigers zijn geïntensiveerd.

- Er lopen inmiddels verschillende acties: ouders/vertegenwoordigers worden uitgenodigd voor de oudermiddagen en ontvangen regelmatig nieuwsbulletins over ontwikkelingen op het Parc.
- Er zijn extra inspanningen gepleegd om de groepen na de coronaperiode met succes voller te krijgen. Met name de belangstelling voor de logeerweekenden nam weer toe. Er wordt vooral ingezet om voor de geplande weekenden alle plekken te vullen en dit gaat steeds beter.

Hotel & Kasteel Spelderholt

Professionalisering commerciële leeromgeving met winstgevendheid

Na de inhaalslag van de salesafdeling is er weer een goede basis opgebouwd van zakelijke contacten, waarvan een deel na de coronabeperkingen weer graag naar onze ruim opgezette groene locatie met onze studenten komt. Daarnaast bleef het Hotel, door met name de particuliere gasten vanwege minder zorggroepen, goed bezet. De leeromgeving kwalitatief goed neerzetten loopt als een rode draad door alle activiteiten.

- Het goed inwerken van nieuwe medewerkers in de horeca, housekeeping en sales heeft inhoudelijk de meeste aandacht gekregen. De andere inhoudelijke doelen kwamen daarmee onder druk te staan
- De onderlinge samenwerking van Academie Spelderholt en Hotel & Kasteel Spelderholt is verbeterd met een betere afstemming van de werkzaamheden van de praktijkbegeleiders van de studenten en de horecamedewerkers. Een toegevoegde waarde is dat een aantal praktijkbegeleiders horecadiensten is gaan draaien waardoor er meer begrip is ontstaan. Daarnaast wordt hiermee een deel van de vraag naar horecamedewerkers opgevuld, want er zijn helaas nog steeds vacatures.
- De hotelbezetting van dit jaar staat op 54%, dit geeft een vertekend beeld. De gemiddelde kamerprijs is lopende het jaar verhoogd van € 57,- (ADR) naar € 114,50 (standaard kamer) en € 134,50 (comfort kamer). Alle prijzen zijn, ook mede gezien de enorme inflatie, bijgesteld. De jaarbegroting is ruim behaald maar gezien de enorme kosten, toename door inhuur van medewerkers, hoge energiekosten en inflatie was het resultaat toch negatief.

Medewerkers

Investeren in de ontwikkeling en de arbeidsomstandigheden van medewerkers

We hebben mooie uitslagen ontvangen bij het Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO) met een algemene tevredenheid van 8,3 en een opkomst van 86% (100 van de 116 medewerkers).

Naast de algemene tevredenheid een aantal te vergelijken scores:

Vertrouwen in directie/MT:	7.4	(2018: 6.6 en in 2016: 4.5)
Werkomstandigheden	: 7.2	(2018: 6.5 en 2016: 5.4)
Samenwerking teams	: 7,1	(2018: 7.3 en 2016: 6.9)
Inhoud werk	: 7.9	(2018: 7.6 en 2016: 7.4)
Betrokkenheid	: 7.9	(2018: 8.0 en 2016: 7.4).

Aandachtspunten waar een verbetertraject op gezet is, zijn:

- Persoonlijke ontwikkeling: meer kansen op scholingsmogelijkheden
- Kwaliteitssystemen en apparatuur: vooral het digitaliseren van de begeleidingsplannen studenten
- Samenwerking tussen de entiteiten: elkaar en elkaars werk kennen
- Medewerkers helpen bij vaardigheden zoals plannen, feedback geven en bijhouden vakkennis
- Grip op werkdruk door medewerkers.

Extra aandacht na de coronaperiode

Begin van het jaar was er veel corona gerelateerd verzuim waardoor het rondkrijgen van de roosters problemen gaf. Dit heeft geleid tot een extra sluitingsdag op Tweede Paasdag mede om de

begeleiders van Academie Spelderholt een extra rustdag te geven. Verder is er voor de zondagavond bij Academie Spelderholt een extra achtervanger gepland om snel te kunnen schakelen bij een verzuimmelding voor de bereikbare dienst. Het verzuim liep in de maand april langzaam weer terug.

- Daarnaast is er duidelijk sprake van vermoeidheid bij de begeleiders van Academie Spelderholt na de coronatijd. De groepen studenten verbleven veel in en rond de woonhuizen, soms met korte lontjes en onbegrip voor de beperkingen. We zien dat een herstelperiode van belang is geweest door het volledige activiteitenprogramma stap voor stap weer op te pakken.
- Voor de zomervakantie hebben alle medewerkers een tijdschriftenbon gekregen als blijk van waardering en hebben we ze een fijne vakantieperiode toegewenst.

Extra aandacht voor medewerkers vanwege de energiecrisis en hoge inflatie

- Tijdelijk zijn de reiskosten voor de medewerkers vanwege de hoge benzineprijzen verhoogd; van € 0,08 naar € 0,12 voor alle gereden kilometers.
- Er is voor medewerkers een budgetcoach beschikbaar gesteld ter ondersteuning vanwege het effect van hoge inflatie en energieprijzen op het huishoudbudget. Medewerkers kunnen zelf contact opnemen en de vertrouwenspersoon houdt bij of de gestuurde rekening klopt. Eén medewerker heeft hier gebruik van gemaakt.

Overige onderwerpen

- Het werven van nieuwe medewerkers in de horeca en in mindere mate in de zorg is een grote uitdaging in de krappe arbeidsmarkt. De werving van medewerkers voor het Hotel & Kasteel Spelderholt is aangepast naar kortere vacatureteksten met het visualiseren met foto's en de persoonlijke benadering van kandidaten (bellen van relaties, via LinkedIn en dergelijke). Pas aan het eind van het jaar hebben we nieuwe medewerkers kunnen aannemen maar per saldo is er in het Hotel & Kasteel Spelderholt veel gedraaid op de inhuur van medewerkers.
- Strategische personeelsplanning: daar gaan we onze koers op afstemmen met een inschatting van wat dat betekent voor het 'toekomstproef' maken van ons medewerkersbestand afgezet tegen een SWOT-analyse en de stippen op de horizon. Dit wat betreft omvang, wendbaarheid en kwaliteit en in-, door- en uitstroom. Het plan is eind van het jaar vastgesteld en wordt in 2023 uitgevoerd.
- Een vervolgprogramma op het verstevigen van een positieve en proactieve bedrijfscultuur. Dit jaar is een start gemaakt met het project 'van werkdruk naar werkplezier' met als doel het oplossend vermogen van de teams en de eigen verantwoordelijkheid voor de uitvoering te vergroten. Met daarnaast een faciliterende en coachende rol van de managers/teamleiders/coördinatoren. Voor de groep leidinggevend is een aanvullend coaching programma op maat gegeven. Het geheel is in gang gezet en zal volgend jaar een vervolg krijgen.
- Het terugbrengen van de PBL-uren (balansuren) heeft de volle aandacht gekregen. Met gerichte acties is zonder dwang het saldo afgenomen en is er sprake van een trendbreuk in de groei van de verlof-/balansuren voorziening van 249k naar 239k door afkoop, inzet cafetariaregeling en opname voor deze uren.
- Verdere digitalisering van PenO-processen door uitbreiding van Selfservice (fase 3). Daarnaast is besloten om als verbeteringen een andere verzuimmodule (Compucase) aan te schaffen en een nieuwe module voor de personeelsplanning (Monaco).

Verzuim

Het verzuim was voor het gehele jaar 7,57%. Het zit voor het grootste deel in het verzuim van langdurig zieken vanwege een medische oorzaak en de combinatie werk/privé. Ook merken we dat corona op de een of andere manier effect heeft op het welbevinden van medewerkers en soms leidt dat tot verzuim.

FTE	1 januari 2022	In dienst	Uit dienst	31 december 2022
Holding Spelderholt	11,08	0,50		11,58
Hotel & Kasteel Spelderholt	16,18	10,74	12,66	14,26
Academie Spelderholt	60,13	11,49	8,52	63,10
Totaal Parc Spelderholt	87,39	22,73	21,18	88,94

Aantal medewerkers	1 januari 2022	In dienst	Uit dienst	31 december 2022
--------------------	----------------	-----------	------------	------------------

Holding Spelderholt	12	1		13
Hotel & Kasteel Spelderholt	30	24	22	32
Academie Spelderholt	75	17	11	81
Totaal Parc Spelderholt	117	42	33	126

Het terugdringen van verzuim blijft een aandachtspunt. Het doel blijft 4 - 4,5%.

Het voortschrijdend verzuim is gestegen van 6,52% in 2021 naar 7,57% over 2022.
Voor 2022 geldt het volgende:

18,23% 0 - 7 dagen
13,47% 8 - 14 dagen
30,12% 15 - 91 dagen
35,40% 92 - 365 dagen
2,64% 366 - 730 dagen.

Ziekteverzuimpercentages	Gemiddeld over 2022	Aantal medewerkers per entiteit
Holding Spelderholt	6,82%	13
Academie Spelderholt	7,58%	82
Hotel & Kasteel Spelderholt	8,06%	32
Totaal Parc Spelderholt	7,57%	127

Financiën/ ICT/ Facilitair

Financiën: professionaliseren financiële administratie en ondersteuning aan projecten

Een aantal projecten is dit jaar afgerond zoals het actualiseren van de huurovereenkomsten voor de studenten en het digitaliseren van het betalingsverkeer zoals de inkoopfacturen van Academie Spelderholt. Daarnaast zijn de nieuwe initiatieven gefaciliteerd; de administratieve opzet van het Experticecentrum en het verder uitwerken van de businesscase voor de regionale vestiging.

- Eind van het jaar was de Business Intelligence Tool (BI Tool) ingericht zodat het Management informatie via een dashboard (personeelsinzet, personeelskosten, verzuim) kan inzien op individueel, team en entiteit niveau om het vervolgens te analyseren en waar nodig targets te verbeteren. Volgend jaar wordt de BI Tool verder uitgebreid met een koppeling naar Exact.
- Onze servers zijn vorig jaar geplaatst in een datacentrum en de netwerkverbinding is na een jaar van vertragingen eind maart 2022 geoptimaliseerd met een glasvezelverbinding. Dat biedt vervolgens de mogelijkheid om onze telefonie te verbeteren en te vernieuwen. Het ICT-/telefoniebeheer, inclusief wat er in eigen beheer plaatsvindt, wordt daarop aangepast.
- Daarnaast is de afdeling ICT geoptimaliseerd; heldere verdeling tussen het uitbesteden aan Overhoff Telecom & ICT en het in eigen beheer uitvoeren.
- Het digitaliseren van de lessen voor de studenten is ondersteund.
- Wat rest is het vinden van een passend en betaalbaar studentvolgsysteem, hetgeen de afgelopen jaren nog niet is gelukt. Het wordt wel steeds belangrijker om het ontwikkelingstraject te digitaliseren met een studentvolgsysteem. Het is lastig om hiervoor de juiste modules te vinden gezien de unieke samenstelling van het traject voor een redelijk budget. De zoektocht zetten we voort.

Onderhoud en investeringen; genormaliseerd planmatig onderhoud en vervangingsinvesteringen

Op basis van een geactualiseerde meerjarenonderhouds- en investeringsplanning (MJOP 2018-2028) en het planmatig uitvoeren van keuringen/ inspecties is er een genormaliseerd budget voor onderhoud en investeringen van 250k inclusief btw. Vanwege dit bijzondere jaar door de hoge energiekosten en inflatie is er beperkt geïnvesteerd omdat het in de planning lag zoals de parkeerplaats en daarna alleen als de veiligheid in het geding is.

- Er zijn voorbereidingen gedaan voor quick wins op energiebesparing (voorzetramen, het aanbrengen van folie op de ramen van de monumentale panden, e.d.) maar gezien de hoge kosten die van invloed zijn op onze liquiditeit, is hier nog geen uitvoering aan gegeven. Wel zijn de cv's en het verwarmen van het zwembad lager gezet en medewerkers/studenten zijn geattendeerd op hoe zij zelf het energiegebruik kunnen beïnvloeden. Het energiegebruik lag daardoor wat lager maar per saldo is er sprake van extra hoge energiekosten met het variabele energiecontract.
- Met het realiseren van de parkeerplaats achter het Kasteel in september 2022 is het Parc autoluw. Het is mede mogelijk gemaakt door Gelre Ziekenhuizen vanwege het gebruik van hun contacten voor de werkzaamheden van de BAM. Daarnaast hebben we 38k ontvangen van HandicapNL/ SFO voor de aanleg van het rolstoelvriendelijk pad langs de hertenweide naar de Maalderij.
- De reeds geplande faciliteiten. Hotel: de noodverlichting is vernieuwd, de eerste van vier branddeuren is vervangen, de vloer van de foyer is vernieuwd en de aanschaf van de koelcel. Academie Spelderholt: een aantal trappenkasten in de woonhuizen zijn gemaakt om de spullen achter gesloten deuren te kunnen opbergen.
- Maalderij: de basisinrichting is uitgevoerd zoals een nieuwe vloer en schilderwerk waardoor een deel van de ruimte goed gebruikt kan worden. De studenten hebben hier hun lesdagen op de maandag en dinsdag. De volledige kosten van de inrichting worden geworven via fondsen.