



Bestuurlijk jaarverslag

2019



INHOUD

Voorwoord

Profiel

Structuur van Parc Spelderholt
Kerngegevens

Bestuur en Toezicht

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

Doelen en realisatie 2019

Financiële ratio's
Doelstellingen

Bijlagen

01. Risicoparagraaf
02. Organogram
03. Gebeurtenissen na balansdatum

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.

Terugkijkend op 2019 zijn er een paar belangrijke (voorbereidende) stappen gezet in het verder professionaliseren van de organisatie en het doorontwikkelen van het concept.

Het aantal studentenplaatsen is in 2019 van 75 naar 80 gestegen. Om dit te kunnen realiseren is Spelderholt 10 geschikt gemaakt voor studentenhuisvesting en is het Koetshuis uitgebreid met een studentenkamer. Het aantal deelnemers aan onze logeerweekenden (12-18 jaar) en vakantieweken (23+) is toegenomen. Als gevolg hiervan is de bezetting van het hotel, met doelgroepen waarvoor het hotel bedoeld is, gestegen naar 33%.

Het wetenschappelijk onderzoek 'Perspectief op Ontwikkeling' naar de werking en opbrengsten van het ontwikkelingstraject in kwaliteit van leven en maatschappelijk rendement is eind 2019 afgerond. De uitkomsten zijn door het ministerie buitengewoon positief ontvangen. Naast de realisatie van een financieel gezonde en stabiele organisatie zullen de uitkomsten uit het wetenschappelijk onderzoek de basis vormen voor te zetten vervolgstappen in de toekomst, zoals het opzetten van een expertisecentrum in 2020.

Eind van het jaar heeft voor het eerst een tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden onder de ouders/vertegenwoordigers van onze studenten. 51 van de 95 (54%) hebben aan dit onderzoek deelgenomen, met een uitkomst van een 8,3 voor algemene tevredenheid. 80% van hen heeft aangegeven Parc Spelderholt actief te promoten. Wij zijn met deze uitkomsten uitermate tevreden.

Door ICT(AVG)-voorbereidingen te treffen om de overstap naar 'werken in de Cloud' te kunnen maken, een passend hotelreserveringssysteem (VIPS) te kunnen implementeren en de hardware te vernieuwen, zijn vanaf 2019 de werkprocessen beter gefaciliteerd.

Graag wil ik alle medewerkers, stagiair(e)s 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 de Raad van Toezicht, 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 het organiseren van conferenties, een donatie of door het leveren van expertise, middelen en mankracht) hun steentje bijgedragen.

Heel veel dank daarvoor!

Beekbergen, mei 2020
Annette Fritschy
Directeur/bestuurder

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 vaardigheden 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.

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 is 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 3 jaar geboden van wonen, werken en leren. Academie Spelderholt biedt en begeleidt het ontwikkelingstraject (persoonlijke ontwikkeling, woonvaardigheden en het leren van een vak met werknemersvaardigheden). Hotel/Kasteel Spelderholt biedt een leeromgeving voor de leergangen horeca en dienstverlening, 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 vakantieweken en logeerweekenden, hotelovernachtingen en mogelijkheden voor feesten en partijen geboden. Het Parc wordt gebruikt voor de leergang onderhoud.

Personeel (per 31-12-2019)

Holding Spelderholt bv: 10 personen (8,33 fte)

Academie Spelderholt bv: 77 personen (54,14 fte)

Hotel/Kasteel Spelderholt bv: 28 personen (16,87 fte)

Stagiaires en vrijwilligers (per 31-12-2019)

Stagiair(e)s: 30 personen

Vrijwilligers: 8 personen

BESTUUR EN TOEZICHT

Governance Code Zorg

In 2010 is de Zorgbrede Governance Code 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. Dat was in 2019 niet van toepassing.

De meest actuele versie van de Zorgbrede Governance Code is te vinden op <https://www.governancecodezorg.nl/>.

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 2019 waren de vijf zetels binnen de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen van Stichting Parc Spelderholt/BV Structuur met een vrouwelijke en vier mannelijke leden onevenwichtig verdeeld.
- 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. In 2020 zullen er drie nieuwe leden worden benoemd, waar een evenwichtige verdeling onderdeel van uitmaakt.
- De leiding is in handen van een vrouwelijke directeur/bestuurder.
- Het aantal medewerkers op 31 december 2019 is vastgesteld op 115, waarvan 80 vrouw (69,56%) en 35 man (30,44%).

Bestuur

Na juridische toetsing is gebleken dat de stichting 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 wetswijziging de stichting WNT-plichtig wordt, is onderling vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst daarop zal worden aangepast.

Raad van Toezicht / Raad van Commissarissen

Samenstelling Raad van Toezicht / Raad van Commissarissen per 31 december 2019

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

Mevrouw I.J.M. (Ilse) Vasterman

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 2019 vier maal.

De belangrijkste (terugkerende) onderwerpen

Goed bestuur en toezicht

- Goedkeuring meerjarenbeleidsplan 2018-2022
- Jaarplan Parc Spelderholt 2019
- Opdracht accountscontrole 2019 en bespreking interim-controle
- Evaluatie functioneren Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen
- Evaluatie functioneren directeur/bestuurder
- Juridische toetsing WNT-plicht (Wet Normering Topinkomen)
- Verlenging zittingstermijn P. Algra met 2 jaar
- De Raad stelt zich voor (plaatsing introductieteksten op onze website)
- Vaststelling vergaderschema 2020

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 2019 (systematiek doorbelastingen actualiseren/vereenvoudigen)
- De bespreking en goedkeuring jaarrekening 2018, het bestuurlijk jaarverslag 2018 en het accountantsverslag 2018 (in aanwezigheid van de accountant)
- Goedkeuring van de begroting 2020 (w.o. maandelijkse budgettering/seizoenpatroon 2020, onderhouds- en herstelplan 2020 en opbouw KPI's dashboard 2020)
- Meerjarenonderhouds- en investeringsplan 2018-2022
- Aanpak achterblijvende omzet en sales plan Hotel/Kasteel Spelderholt
- Anbi-status

Externe ontwikkelingen

- VWS; deelname 'Volwaardig leven vernieuwingstraject begeleiding à la carte (EMB-aanbod)
- Aanleg nieuwe waterleiding: Riant biedt de mogelijkheid om mee te gaan in deze investering
- Continuïteit van de organisatie / Stand van zaken erfpacht en taxatie landgoed
- Gerechtelijke uitspraak inzake kort geding Parc Spelderholt versus Tergouw/Riant over het opknappen van de toegangsweg

Interne ontwikkelingen

- Verzuim(beleid)
- Rookbeleid
- Academie Spelderholt verwelkomt de 80^{ste} student
- Belangrijkste onderhoudsprojecten: Renovatie van het Koetshuis, WPSA-gebouw en Pomphuis, upgrade hotelkamers.

Commissies

Auditcommissie

De auditcommissie is in 2019 vier maal bijeen geweest. Hierbij ging een belangrijk deel van de aandacht uit naar de jaarrekening 2018, de interim-controle en accountantsopdracht, de financiële

stand van zaken gedurende het verslagjaar, de liquiditeitsbegroting en de uitgangspunten begroting 2020. Daarnaast zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen: MJOP 2018-2022, opbouw KPI's, (sales)plan van aanpak Kasteel Spelderholt, taxatie van het landgoed inclusief gebouwen, systematiek van doorbelastingen

Remuneratiecommissie

Deze commissie is in 2019 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 maximale WNT-beloning van de bestuurder.

De honorering Raad van Toezicht is voor 2019, als in 2017 en 2018, 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

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 wordt hierin meegenomen.

Ondernemingsraad

In 2019 is er een wisseling geweest in de samenstelling van de ondernemingsraad. Deze heeft geleid tot een aantal van vijf leden op 31 december 2019.

Samenstelling Ondernemingsraad 31 december 2019

Mevrouw M.B. (Maaïke) van den Brink (voorzitter)

Mevrouw Y.A.C.M. (Yvonne) Schimmel - de Mooij (secretaris)

Mevrouw M. (Marcelle) Aartsen

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

De heer N. (Niels) Terink

De OR heeft in 2019 zeven keer overlegd met de directeur/bestuurder in een formele overlegvergadering. Het wederzijds functioneren is met elkaar besproken en vastgelegd. Daarnaast is de ondernemingsraad twintig keer in een eigen vergadering bijeen geweest.

In 2019 heeft twee maal het Artikel 24 Algemene Gang van Zaken overleg plaats gevonden: op 24 januari 2019 en op 19 september 2019, beide in aanwezigheid van mevrouw I. Vasterman, lid Raad van Toezicht.

De belangrijkste onderwerpen

De volgende onderwerpen zijn door de directeur/bestuurder in 2019 *ter informatie* besproken:

- Concept Meerjarenplan Academie Spelderholt 2019-2022
- Jaarplan Parc Spelderholt 2019
- ICT-problematiek
- Rookbeleid
- Informatiebeveiligingsbeleid
- Inspectie SZW Campagne fysieke belasting
- Huis- en gedragsregels leveranciers en andere externe bedrijven
- Onderhouds- en investeringsplan 2019
- Jaarverslag 2018 van de Vertrouwenspersoon

Financieel:

- Begroting, scholingsbudget, MJOP en forecast Hotel/Kasteel 2019
- Begroting 2020; studentenaantallen, budgetten Academie en Hotel/Kasteel
- Plan van aanpak t.b.v. omzetsijging Hotel/ Kasteel 2019

Medewerkers:

- Verzuim
- Plan van aanpak RI&E
- Scholingsplan 2019
- Stagebeleid
- Klokkenluidersregeling
- Memo inzake gevolgen Wet Arbeidsmarkt in Balans
- Lifestyleprogramma 2020
- Vrijwilligersbeleid
- Evaluatie Talentontwikkelingsgesprek
- Attentieregeling
- Memo betaling ziekengeld aanpassen aan CAO Horeca
- Arbobeidsplan Parc Spelderholt
- Privacyreglement persoonsgegevens
- Werkkostenregeling 2019

Instemmings- en adviesaanvragen

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

- Klokkenluidersregeling
- Stagebeleid
- Opheffen AVR-commissie
- Vrijwilligersbeleid
- Concept Meerjarenplan Academie Spelderholt 2019-2022

De OR heeft hiermee ingestemd en een advies gegeven op het Meerjarenplan Academie Spelderholt 2019-2022.

OR-zaken

De ondernemingsraad heeft gedurende een dag een training van de organisatie Schateiland gevolgd. Kennis is vergaard en nieuwe inzichten zijn opgedaan. Een aantal onderwerpen waren: effectief vergaderen, bepalen nieuwe speerpunten, communicatie met de achterban en bestuurder en de verschillende teamrollen binnen de ondernemingsraad. Bij dit laatste onderdeel is ook aandacht besteed aan de samenwerking onderling binnen de ondernemingsraad, onder andere naar aanleiding van een nieuw lid per maart 2019.

In het begin van het jaar is door middel van een opgestelde e-mail met specifieke vragen bij de medewerkers geïnventariseerd welke punten zij belangrijk vinden om mee te nemen in het Artikel 24 overleg van eind januari, waarbij een afvaardiging van de Raad van Toezicht aanwezig was. De input hierop van medewerkers was groot.

Voor het Artikel 24 overleg van 19 september 2019 heeft de ondernemingsraad alle teams bezocht en hen vragen gesteld ter voorbereiding van het Artikel 24 overleg.

Daarnaast heeft de ondernemingsraad mee mogen denken over de invulling van het personeelsfeest in november 2019 en over diverse onderwerpen, zoals rookbeleid, scholing, verzuim, verschillen tussen Cao's, het meerjarenplan van de Academie en het arbobeidsplan.

Bovenstaande onderwerpen zijn regelmatig teruggekomen tijdens de overleggen met bestuurder. Onze visie en aanvullingen zijn hierin meegenomen. In 2020 zullen we verder aandacht schenken aan deze onderwerpen waar nodig en zullen wij ruimte maken voor andere en/ of nieuwe onderwerpen.

Clientenraad Studentenproces

In 2019 zijn de heer Glastra en mevrouw Schukken afgetreden als lid van de Cliëntenraad (CR). De heer Stomphorst heeft zich vanwege persoonlijke omstandigheden moeten terugtrekken als lid. Tot de CR zijn toegetreten mevrouw Lammers en de heren Van Duin en Vos. Het aantal leden is daarmee op zeven gekomen.

De samenstelling van de CR per 31 december 2019 is als volgt:

De heer drs. H.M.A. (Herman) Janssen (voorzitter)

Mevrouw J.T.M. (José) Cevat

De heer P. (Peter) van Duin

Mevrouw Drs. P.H.G.M. (Pé) Geutjes

Mevrouw A.M. (Anne-Marie) Lammers, M.Ed.

Mevrouw D. (Dalien) Prins Visser

De heer J.J. (Jan) Vos

Aan het begin van het jaar heeft de CR in de vorm van een trainingsmiddag stilgestaan bij de rol en koers van de CR in het komende jaar. Met name is gesproken over de mogelijkheden tot versterking van de ouderparticipatie. Resultante van de trainingsmiddag is ook de inmiddels in samenwerking met Parc Spelderholt gerealiseerde financiële bijsluiter, die ter beschikking wordt gesteld aan ouders wiens zoon of dochter start op Spelderholt. Ook de nauwe betrokkenheid van de CR bij (de voorbereiding van) oudermiddagen is voortgezet. Tenslotte heeft de CR bijgedragen aan de opzet van het cliënttevredenheidsonderzoek, dat in het najaar onder ouders/verzorgers is uitgezet.

De CR heeft in 2019 vier maal overlegd met de directeur/bestuurder in een formele overlegvergadering. De belangrijkste punten die de directeur/bestuurder in 2019 *ter informatie/bespreking* aan de CR heeft voorgelegd, zijn:

- Cliënttevredenheidsonderzoek
- Financiële rapportages en liquiditeitsprognoses
- Studentenaantallen en omzetontwikkeling Hotel/Kasteel Spelderholt
- Incidentmeldingen per kwartaal
- Onderhouds- en investeringsplan 2019
- Social mediabeleid
- Voortgang jaarplan 2019

De begroting en indexering 2020 zijn door de directeur/bestuurder *ter advisering* aan de CR voorgelegd.

CR-zaken

- De CR heeft stilgestaan bij zijn rol en positie als partner van Parc Spelderholt (zie boven).
- De CR heeft bijgedragen aan (de voorbereiding van) oudermiddagen met het thema 'zorg op maat' en de bespreking van de uitkomsten van het wetenschappelijk onderzoek.
- Er is overleg geweest met de heer J. Kimpen, contactpersoon namens de Raad van Toezicht.
- De CR was aanwezig bij de start van nieuwe studenten in januari en de opening van het Academiejaar in september.
- De CR heeft in 2019 vier maal een nieuwsbrief uitgebracht.

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 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, de heer G.J. Dijkstra van Buro Konfidi, beschikbaar, ondersteund en gefaciliteerd door de HR-adviseur.

Er zijn in 2019 twee meldingen of klachten bij de vertrouwenspersoon gedaan.

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.
De heer G.J. Dijkstra	De klachtenfunctionaris	De ambtelijk secretaris klachtencommissie
www.konfidi.nl	www.quasir.nl	www.quasir.nl

Adviesraad Curatorium

In 2019 zijn er geen wisselingen geweest in de samenstelling van het Curatorium.

Samenstelling Curatorium per 31 december 2019

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 2019 is het curatorium niet met directeur/bestuurder en de manager Academie bijeengekomen. Wel is met de leden afzonderlijk de stand van zaken en hun inbreng met betrekking tot het wetenschappelijk onderzoek besproken.

Jaarlijkse themabijeenkomst

Jaarlijks wordt een themabijeenkomst georganiseerd, waarvoor alle geledingen (Raad van Toezicht, Cliëntenraad, Ondernemingsraad, Curatorium en MT) worden uitgenodigd. In 2019 is wederom

gekozen voor het onderwerp 'De stand van zaken van het wetenschappelijk onderzoek Perspectief op Ontwikkeling'.

Deze bijeenkomst stond in het teken van het uitgebreide onderzoek naar de opbrengsten en werking van ons ontwikkelingstraject. Tijdens deze interactieve middag zijn we met elkaar in gesprek gegaan over het doel, de opzet en de voortgang van het onderzoek. Samen met onderzoeksleider Selle van der Woude.

DOELEN EN REALISATIE 2019

Onderstaand de uitwerking van de kwalitatieve doelen zoals op hoofdlijnen benoemd in de begroting 2019 en afgeleid van het Meerjarenbeleid 2018-2022. De verschillende doelen zijn ondergebracht bij leden van het MT, over de voortgang wordt per kwartaal gerapporteerd en gesproken onder eindverantwoordelijkheid van de directeur/bestuurder.

Na een periode van kostenreductie en het met name beheersen van de personele kosten is de organisatie in een betere financiële positie terechtgekomen. De focus is gericht op een volledige bezetting van alle studentenkamers en het toewerken naar wachtlijsten bij Academie Spelderholt, naast het vergroten van de omzet en winstgevendheid bij Hotel/Kasteel Spelderholt. Er is uitgegaan van een gemiddeld aantal van 76 studenten (omzet 5.298k) en een omzet voor het Hotel/Kasteel van 1.624k. Het doel was om een geconsolideerd resultaat (voor belasting) van 248k te behalen. Uiteindelijk is er een resultaat van 28k (voor belasting) behaald.

Een aantal zaken was van invloed op het resultaat:

- Minder omzet Hotel/Kasteel (91K)
- Extra kosten langdurig zieken (94K)
- Advieskosten Riant en Lengkeek (24K)

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

Stichting Parc Spelderholt	-46k
Holding Spelderholt bv	-1k
Academie Spelderholt bv	246k
Hotel/Kasteel Spelderholt bv	-180k
Totaal	18k

vpb	12k
netto resultaat (na belasting)	6k

Financiële ratio's

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

Solvabiliteit 68 % (2018: 58%)

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) 0,1 (2018: 0,2)

Liquiditeit inclusief legaat 0,7 (2018: 1,0)

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. De liquiditeit is gedaald omdat de investeringen hoger waren dan de som van de nettowinst en afschrijvingen. In 2019 zullen er nog additionele investeringen gedaan worden om achterstallig onderhoud weg te werken. Daarna zal de liquiditeit weer gaan stijgen door een passend investeringsniveau.

Rentabiliteit 1,0 % (2018: 5,6%)

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%. De daling komt voornamelijk door het lagere resultaat in 2019 gerelateerd aan het gestegen totale vermogen. De winst voor rente en belastingen is gedaald met 106k (van 132k naar 26k) en het totale vermogen is gestegen met 318K.

Doelstellingen

Extern gerichte ontwikkelingen

Expertisecentrum; de contouren verder uitwerken

Het expertisecentrum maakt onderdeel uit van Academie Spelderholt en heeft als doel het beschikbaar stellen en vermarkten van kennis op het gebied van de ontwikkeling van jonge mensen met een verstandelijke beperking naar een zo zelfstandig mogelijk functioneren binnen wonen, werken en het maatschappelijk verkeer. Daartoe worden producten en diensten voor betrokkenen en belanghebbenden ontwikkeld, die een rol spelen bij het creëren van een zinvol maatschappelijk bestaan voor deze jongeren, rekening houdend met hun talenten. Het expertisecentrum ondersteunt inhoudelijk de opzet van een tweede vestiging.

Tijdens het informele overleg met de RvT op 28 februari 2019 is de opzet van het expertisecentrum verder uitgewerkt. Het basisplan is met deze informatie aangevuld en voorzien van een tijdpad. Het opzetten van het expertisecentrum is een van de doelen voor 2020. De uitkomsten van het wetenschappelijk onderzoek worden gebruikt om onze kennis in modules/workshops aan te bieden.

Wetenschappelijk onderzoek; start 2017 en afronding 2019

In 2017 is het wetenschappelijk onderzoek gestart naar de werking en effectiviteit van het ontwikkelingstraject van Academie Spelderholt (voor jongeren met een licht tot matig verstandelijke beperking) en de toegevoegde waarde ervan vanuit het perspectief van deze jongeren, hun gezinnen en de maatschappij. Daarmee worden de groei in zelfstandigheid en de leerbaarheid onderzocht. Eind 2019 heeft dit onderzoek een rapport en een samenvatting opgeleverd met een veelheid aan inzichten: De doelgroep is wel degelijk leerbaar na hun 18^{de} jaar als je werkelijk iets van hen verwacht, Parc Spelderholt maakt groei mogelijk en te behalen winst voor gezinnen en de maatschappij. In Q1 2020 worden de uitkomsten gepresenteerd aan de ministeries van VWS, OCW en SZ, vervolgens worden deze besproken in de Tweede Kamer, waarna de publiciteit kan worden opgezocht.

Marketing/sales/communicatie via website en social media en het behalen van de omzetdoelstellingen voor het Hotel/Kasteel (1.624k) en de Academie (gemiddeld 76 studenten)

Het doel is een verdere professionalisering van de marketing/sales-plannen en de uitvoering daarvan. Met een koppeling aan de acties via social media, zowel voor het werven van studenten voor de Academie (maximale bezetting) als gasten voor het Hotel/Kasteel (omzetgroei). Een fotograaf heeft met de seizoenen mee de verschillende activiteiten van de Academie en het Hotel/Kasteel in beeld gebracht en daarmee wordt de website qua tekst en ook qua beeld up-to-date gehouden.

Hotel/Kasteel; vanuit een lastig jaar toegewerkt naar een goed perspectief

De samenstelling van de salesafdeling van het Hotel/Kasteel is door het vertrek van drie al lange tijd bij ons werkende medewerkers flink gewijzigd. De nieuwe manager Hotel/Kasteel heeft het laatste half jaar 2019, met deze nieuwe bezetting, ingezet op relatiebeheer en acquisitie van nieuwe gasten voor het Kasteel. Dit heeft duidelijk effect op de orderportefeuille van de tweede helft van 2019 en vooral 2020. Echter kon de achterstand in omzet van het eerste half 2019 daarmee niet meer worden goedge maakt (1.453k versus 1.625k begroting). De bezetting en opbrengst van het Hotel is wel gegroeid naar 65% en 860K. Ook als gevolg van extra personele kosten (vanwege langdurig verzuim) is het een verliesgevend jaar geworden.

Academie; recordaantal studenten met wachtlijst

Bijzonder is natuurlijk dat we op 1 augustus 2019 de 80ste student op het Parc mochten verwelkomen. Een recordaantal studenten waardoor een hoger gemiddeld aantal studenten (77.4 versus begroot 76). We zien ook dat de logeerweekenden en vakantieweken goed lopen. Het aanbod voor de EMB-groep (ernstig meervoudig beperkten) zal een langere wervingstijd nodig hebben. Hieraan is behoefte, maar de stap om de zorg voor je kind (deels) uit handen te geven is van een andere orde. Daardoor is de geplande omzet (50k) dit jaar niet gehaald.

Continuïteit na 2032 (einde erfpacht)

Onderzocht is welke scenario's er zijn om de erfpacht te verlengen of het Parc in eigendom te verkrijgen.

De firma Lengkeek heeft een taxatie van het Parc uitgevoerd en het rapport is getoetst door Eelerwoude (advies en rentmeesterij). Het rapport vormt de basis (achtergrondinformatie) om met de Staat in gesprek te gaan over de erfpachtovereenkomst in relatie tot de toekomst en continuïteit van de organisatie, mede gezien de investeringsagenda.

Gezien de bijzondere afspraken in de erfpachtovereenkomst is het, na alle ministeriele wijzigingen, onduidelijk onder welk ministerie dit valt: Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV), Economische Zaken en Klimaat (EZK) of Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Voorlopig blijft het contact lopen via RVOB.

Daarnaast heeft dit jaar de jaarlijkse vijfjarentoetsing plaatsgevonden en is vastgesteld dat de organisatie voldoet aan de in de erfpacht vastgelegde afspraken (zowel qua doelstelling als onderhoud van het Parc).

Interne processen

Voor het compleet maken van het ontwikkelingstraject zijn verschillende acties doorlopen

- Onderzocht is, in samenwerking met Stichting Examenkamer, of een passende certificering mogelijk is. De eerste bevindingen geven een positief beeld om tot een certificering te komen, omdat veel van het lesmateriaal goed beschreven staat en daarom toetsbaar is. Dit jaar is daar een aanzet voor gegeven om het in 2020 af te kunnen ronden.
- Derdejaars studenten lopen steeds meer mee met de allround horecamedewerker, medewerker housekeeping en frontoffice als alternatief voor een externe stage. Daarmee wordt, met een diversiteit aan activiteiten, gewerkt aan de leeromgeving voor de studenten.
- Het aantal externe stages voor studenten in het laatste jaar neemt toe, mede omdat we steeds meer mogelijkheden creëren en studenten hiernaartoe werken. Dat is een positieve ontwikkeling voor de stap na Parc Spelderholt. Vijf studenten zijn geslaagd voor het MBO1-diploma.
- Aan de keukenstage is vorm en inhoud gegeven binnen de horecaleergang.

Uitstroom van studenten naar wonen en werk begeleiden (warme overdracht) realiseren en oriënteren op samenwerkingsverbanden

Er is duidelijk behoefte aan begeleiding naar en informatie over mogelijkheden na Parc Spelderholt. Dit komt ook uit het wetenschappelijk onderzoek naar voren. Een meerderheid van de ouders kiest ervoor om met andere ouders een woonvoorziening op te zetten om daarmee alles wat hun kind geleerd heeft een vervolg te geven. Daarom zien we overal oud-studenten in die woonvoorzieningen terug, die ook weer veel positieve verhalen hebben over onze organisatie.

We zijn gestart met het opzetten van een landelijk netwerk, met organisaties als Humanitas, Amerpoort en Fittin. Zij kunnen het opzetten van een wooninitiatief begeleiden en financieren of ondersteunen bij het vinden van een bestaande woonplek en/of (betaald) werk.

Het ontwikkelen van een visie op het bieden van horecaproducten, rekening houdend met wensen van klanten

Het gaat hierbij om de bar, het buffet/restaurant (gezonde, lokale voeding), zwembad/fitness en nieuwe concepten en events.

- Het buffetmeubel is vernieuwd (gift van een eenmansbedrijf ter gelegenheid van hun vijfjarige bestaan). Begin september 2019 is gestart met een beter productaanbod voor het ontbijt en de lunch.
- Ook de onderliggende producten zijn onder de loep genomen, zoals het linnenpakket en de afvalscheiding.
- De menukaart is vernieuwd, de terraskaart is klaar met een bij het seizoen passende wildkaart.
- Aan de uitstraling van het hotel/restaurant wordt gewerkt (inclusief banners om passerende fietsers op ons hotel/restaurant te attenderen). De bar is volledig ingericht als een gezellige ontmoetingsruimte.
- Er is een duidelijk stijging ten opzichte van voorgaande jaren van het aantal huwelijksvoltrekkingen en feesten.

Langetermijnvisie op duurzaamheid

Er ligt een grote uitdaging om het Parc - met een aantal monumentale panden - op termijn energieneutraal te krijgen. Er zullen ondernemingen gezocht worden die het Parc willen benutten als proeflocatie, waardoor een win-win situatie ontstaat. Verschillende organisaties en bedrijven, zoals Alliander, Engie en Saxion, onderzoeken de mogelijkheden. In 2020 verwachten we bruikbare ideeën, waaronder het hergebruik van de warmte van het zwembad.

Kwaliteitssysteem opzetten; een eerste verkenning met een uitwerking in 2020

- Vertrekpunt is de wet- en regelgeving, die van toepassing is op onze organisatie; toetsen of eraan voldaan wordt en eventueel vervolgacties opstellen. Met name zal binnen het kwaliteitskader van de gehandicaptenzorg onderzocht worden of het passend is voor de Academie-processen. Aangezien wij geen zorg in natura (ZIN) leveren is een kwaliteitssysteem niet verplicht.
- Vernieuwen en herstructureren Q-link (incidentenregistratie) en Q-base (procedures/protocollen) voor de gehele organisatie is afgerond.

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

De eerste stap is het opzetten van een goede organisatie binnen het Hotel/Kasteel, het aanbrengen van structuur in de communicatie en werkoverleggen en het verbeteren van de werkprocessen met betrokkenheid van de praktijkbegeleiders van de Academie (wederzijds begrip). Hier zijn vorig jaar goede stappen in gezet en is dit jaar verder verbeterd.

Voor dit jaar gold het volgende:

- Het breder integreren van studenten in de diversiteit aan werkzaamheden binnen het Hotel/Kasteel (frontoffice, housekeeping, sales, keuken). Het betreft derdejaarsstudenten die met de professionals van het Hotel/Kasteel meelopen, waardoor de praktijkbegeleider zich meer kan richten op de eerste- en tweedejaarsstudenten.

- Het vaststellen van de randvoorwaarden bij de logeerweekenden en vakantieweken; kamers, juiste faciliteiten en passende attitude.

Medewerkers

Diverse activiteiten voortkomend uit het arbobeleid, de RI&E, het scholingsbeleid, het optimaliseren van RAET en het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2018 (MTO)

Een belangrijk onderdeel van het arbobeleid is het actualiseren van de calamiteitenplannen per gebouw en het verbeteren van de BHV-organisatie. De calamiteitenplannen voor het Koetshuis en het Hotel zijn afgerond. Calamiteitenplannen voor de andere locaties volgen.

Met de aanname van een facilitair medewerker (vervangingsvacature) hebben we BHV-kennis binnengehaald. Vanaf 1 juni 2019 fungeert hij, naast uitvoerder van facilitaire taken, als hoofd BHV (voor gemiddeld 4 uur per week). Het taakgebied valt onder de facilitair manager.

Het functioneren van Raet (rooster-, vakantiedagen-, verzuimpakket met koppeling naar salarispakket Beaufort) blijft een punt van zorg. Om de contacten met en diensten van RAET te verbeteren is een contract met AAG aangegaan. Zij fungeren als tussenpersoon met RAET en leveren diensten aan organisaties met minder dan 200 medewerkers. Het is een budget-neutrale oplossing. Bijkomend voordeel is dat wij ontzorgd worden.

Per 1 augustus 2019 heeft een medewerker de taken van preventiemedewerker op zich genomen (8 uur per week). De preventiemedewerker richt zich op drie projecten:

- Werkdrukonderzoek/reductie.
- Onderzoek en voorstel m.b.t. optimaliseren middelen voor het werk.
- Meedenken over het terugbrengen van het langdurig verzuim en het bevorderen van de gezondheid en het welzijn (project Lifestyle).

Visie en beleid op de gewenste professionele bedrijfscultuur; in- en extern gericht

Nu met de komst van de nieuwe manager Hotel/Kasteel de samenstelling van het MT gewijzigd is, is er een traject geweest om elkaar beter te leren kennen om zo een goede onderlinge werksamenwerking te creëren, en aandacht te geven aan ieders bijdrage aan het geheel. Vervolgens is er gewerkt aan het toevoegen van het gewenste gedrag bij de kernwaarden van de organisatie om daarin een voorbeeldfunctie te vervullen. Tot slot is er een programma gemaakt voor alle teams/geledingen in de organisatie over welke rol eenieder daarin heeft.

Het traject is en wordt begeleid door Joop Boukes van Mens en Dialoog.

De MT-uitkomsten zijn op een Breed Speldersholt Overleg gedeeld met medewerkers en worden gekoppeld aan organisatie-brede competenties. Het gaat om de volgende normen en waarden: gelijkwaardigheid, respect, oprechte aandacht, kwaliteit, veiligheid, (zelf)kritisch en ontwikkelingsgericht. Binnen de teams is hieraan een vervolg gegeven.

Terugdringen van verzuim met focus op preventief verzuim en gezondheid

Het hoge verzuimpercentage blijft een punt van aandacht. En hoewel dit percentage t.o.v. vorig jaar gedaald is, zoeken we naar structurele interventies ter ondersteuning van preventieve acties om verzuim waar mogelijk te voorkomen. Er zijn ideeën uitgewerkt in bijvoorbeeld een lifestyle-project om verzuim te voorkomen c.q. terug te dringen.

Vooral het langdurig verzuim, waar ook niet werk-gerelateerde klachten achter zitten, vraagt om extra aandacht. Doel blijft 4-4,5% verzuim; dit is, gemeten over 2019, uiteindelijk net onder de 7% uitgekomen.

Het voortschrijdend verzuim is gedaald van 8.31% in 2018 naar 6.99% over 2019.
Voor 2019 geldt het volgende:

0,63% verzuim korter dan 8 dagen.
0,99% middellang verzuim (8 – 42 dagen)
3,25% lang verzuim (43 – 365 dagen)
2,12 % verzuim langer dan 1 jaar

Ziekteverzuimpercentages	Q1	Q2	Q3	Q4	Gemiddeld Over 2019	Aantal mdw. per entiteit
Holding Spelderholt BV	9,54%	1,61%	1.18%	11.18%	4,75%	10
Academie Spelderholt BV	7,01%	6,31%	3.85%	6,10%	5,78%	76
Hotel/Kasteel Spelderholt BV	9,54%	11,83%	14,48%	14,52%	12,61%	29
Totaal Parc Spelderholt	6,52%	6,13%	5.35%	7,83%	6,99%	

Op het laatste, goed bezochte Breed Spelderholt Overleg hebben de bedrijfsmaatschappelijk werker, de vertrouwenspersoon, het Collegiaal Opvang Team en het MT (lifestyle en normen/waarden) zich op een interactieve manier gepresenteerd. Dit om de toegang tot deze personen laagdrempelig te maken. Het effect is geweest dat er meer preventief gebruik wordt gemaakt van de bedrijfsmaatschappelijk werker. Een deel van het verzuim is gerelateerd aan de privé-situatie. Ook zijn er twee meldingen geweest over integriteitsvraagstukken, die na gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn opgelost.

Lifestyle-project

Ter voorkoming van verzuim zijn er ideeën uitgewerkt, zoals bijvoorbeeld een lifestyle-project. Het is mogelijk om in te schrijven op de verschillende activiteiten (workshops, trainingen, e.d.) die worden aangeboden. Onder het motto 'een gezonde geest in een gezond lichaam' willen we als organisatie graag een bijdrage leveren aan het welzijn van de medewerkers.

Financiën/ICT/Onderhoud en investeringen

Onderzoek naar fondsenwerving

Vorig jaar zijn er een aantal contacten gelegd met grotere organisaties die ons willen ondersteunen in het benaderen van fondsen. De uitwerking daarvan wordt naar 2020 verschoven, wanneer we aan de slag gaan met de renovatie en inrichting van de Maalderij als lesruimte voor de studenten van de Academie en voor de verhuur aan gasten van het Hotel/Kasteel.

Financiën; verschillende projecten zijn ter hand genomen

- Voor het bepalen van de kostprijzen van de Academie en het Hotel/Kasteel is de basis gelegd.
- De systematiek van de doorbelastingen is vereenvoudigd.
- De KPI's (met ondersteuning van o.a. VIPS) worden elk kwartaal aan de inhoudelijke rapportage toegevoegd.
- Inkoopcontracten Hotel/Kasteel zijn waar mogelijk scherper.

ICT

- Cloud en Vips zijn geïmplementeerd. Echter ondervinden we met het ICT-netwerk nog teveel en te vaak storingen, die zowel door Overhoff (provider) als KPN moeizaam worden opgelost. We zijn op een punt beland om een onafhankelijke partij in te schakelen om te laten onderzoeken hoe hier mee om te gaan. Na alle investeringen en de overgang naar de Cloud dachten we in een goede en AVG-proof ICT-werkomgeving terecht gekomen te zijn.
- De aanschaf van een studentvolgsysteem is uitgesteld naar 2020, omdat dit vraagt om nader onderzoek. Het moet financieel haalbaar zijn, daarnaast moet een goede combinatie tussen standaard en maatwerk gevonden worden.
- De nieuwe update van VIPS-X wordt voorbereid. Deze update biedt een aantal verbeteringen.
- Er is een ICT-medewerker (21 uur) aangesteld om de gebruiksvragen binnen de organisatie op te lossen en het Cloud-beheer van Overhoff over te nemen. Met dat laatste brengen wij de externe kosten terug. De ICT-formatie blijft binnen de begroting van Holding Speldersholt.
- Verheugend is wel dat we Intranet in eigen beheer hebben opgezet en eenzelfde versie toegespitst voor ouders/vertegenwoordigers in wording is.

Facilitair

- De faciliteiten voor onze doelgroepen in het hotel zijn op orde gebracht, zowel door het uitvoeren van keuringen (hoog/laag bedden, tillift, e.d.) als door de upgrade van de helft van de 33 hotelkamers (uitstraling, comfort). De andere kamers hebben een basisvoorziening.
 - Het zwembad is volledig gerenoveerd, zowel de installaties als het bad. (Het probleem van de lekkende voegen is opgelost.)
 - De BMI in het Hotel is vernieuwd.
 - Het Koetshuis, WPSA en Pomphuis zijn gerenoveerd.
-