



Samenvatting bestuurlijk jaarverslag 2021

Inhoud

Voorwoord

Profiel

- Structuur van Parc Spelderholt
- Kerngegevens
- Klachtenbehandeling

Doelen en realisatie 2021

- Extern gerichte ontwikkelingen
- Interne processen
- Medewerkers
- Financiën/ ICT/ Facilitair

Bijlagen

- Organogram

Voorwoord

2021 is voor ons allemaal een jaar geweest dat voor een deel wederom door corona is beheerst, waardoor wij vanwege de landelijke maatregelen onze activiteiten hebben moeten aanpassen.

Het heeft effect gehad op de ontwikkeling van de studenten, die niet altijd hun stage hebben kunnen lopen in het Hotel & Kasteel, en ook minder met elkaar hun vrije tijd hebben kunnen doorbrengen. Door de lockdowns is het Hotel & Kasteel Spelderholt helaas aan het begin en aan het eind van het jaar gesloten geweest. Het was een jaar waarin veel flexibiliteit is gevraagd van medewerkers, studenten en ouders/vertegenwoordigers.

De beperkende maatregelen hebben invloed gehad op zowel de financiële situatie als op de inhoudelijk gestelde doelstellingen, die helaas voor een deel uitgesteld moesten worden. Toch is het gelukt om een klein positief resultaat van 10k te behalen. We hebben de kosten zoveel mogelijk naar beneden gebracht en investeringen uitgesteld, en dankzij financiële ondersteuning van de overheid hebben we deze lastige periode weer weten te overbruggen.

De winstgevendheid zat vooral in de manier waarop we met vereende (veer)kracht ons (alternatieve) werk voor onze studenten en gasten hebben uitgevoerd, met de beperkingen van de coronamaatregelen. Ondanks dat alles hebben we ons er met z'n allen goed doorheen geslagen. Iedereen heeft een steentje bijgedragen en de handen uit de mouwen gestoken, op welke manier dan ook.

En we hebben de nodige voortgang geboekt met het verder uitdragen van onze visie naar meer ontwikkelingskansen voor onze doelgroep studenten. Er is een goed vervolg gegeven aan het wetenschappelijk onderzoek. Meer organisaties maken zich sterk voor 'het recht op onderwijs', ook voor 18-jarigen die nu alleen aangewezen zijn op de dagbesteding. Aangezien wij een vorm van onderwijs bieden willen we meer jongeren de kans bieden om zich vanuit de visie en de kaders van ons concept verder te ontwikkelen. We zijn verdergegaan in het onderzoek naar de opzet van een regiovestiging met partners in Gooi en Vechtstreek, de opzet van het Expertisecentrum en het certificeren van het ontwikkelingstraject met een officieel erkend diploma.

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 Management Team, 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!

Beekbergen, mei 2022
Annette Fritschy
Directeur/bestuurder

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 de samenvatting bestuurlijk jaarverslag is toegevoegd. Daarnaast is er, naast de entiteiten zoals aangegeven op het organogram, een Ondernemingsraad, het Curatorium, de Verwantenraad en Studentenraad.

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, 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). 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 & 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 als leeromgeving voor de leergang onderhoud.

Personeel (per 31-12-2021)

Holding Spelderholt: 11 personen (9,39 fte)

Academie Spelderholt: 77 personen (61,69 fte)

Hotel & Kasteel Spelderholt: 30 personen (17,24 fte).

Stagiairs en vrijwilligers (per 31-12-2021)

Stagiairs: 35 personen

Vrijwilligers: 6 personen.

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

Er zijn in 2021 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.

DOELEN EN REALISATIE 2021

Onderstaand de uitwerking van de kwalitatieve doelen zoals benoemd in de begroting 2021 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 elkaar gesproken en gerapporteerd.

Het coronavirus, en de als gevolg daarvan ingestelde maatregelen van de overheid, heeft ook dit verslagjaar invloed op zowel het financiële resultaat als op de inhoudelijk gestelde doelstellingen van 2021. Om die redenen zijn er wederom doelen uit het jaarplan 2021 verschoven naar 2022.

De focus lag dit jaar op het weer volledig opstarten van alle onderdelen van de organisatie, een goed vervolg geven aan het wetenschappelijk onderzoek (waaronder het onderzoek naar de opzet van een regiovestiging met partners), de opzet van het Expertisecentrum, het certificeren van het ontwikkelingstraject en het afwickelen van de erfpacht met het in eigendom krijgen van het Parc.

Er is uitgegaan van een gemiddeld aantal van 77,5 studenten (omzet 5.805k) en een omzet voor het Hotel & Kasteel van 1.506k. Gerealiseerd is 79,4 studenten (omzet 5.727), omzet Hotel/Kasteel 1.118. Het doel was om een geconsolideerd resultaat (voor belasting) van 126k te behalen. Uiteindelijk is er een positief resultaat van 13k (voor belasting) behaald.

Een aantal zaken waren van invloed op het resultaat:

- Minder omzet Hotel & Kasteel (388k)
- Minder omzet Academie (78k)
- NOW-subsidie (202k).

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

Stichting Parc Spelderholt	-36k
Holding Spelderholt	3k
Academie Spelderholt	190k
Hotel & Kasteel Spelderholt	-144k
Totaal	13k

Vennootschapsbelasting	3k
Nettoresultaat (na belasting)	10k

Doelstellingen

Extern gerichte ontwikkelingen

Wetenschappelijk onderzoek (WO); het vervolg

Het onderzoek is eind december 2019 afgerond. Vanwege het coronavirus is het pas eind november 2020 gepresenteerd aan VWS en externe genodigden met het volgende vervolg:

- Eind januari vond een online presentatie plaats over het wetenschappelijk onderzoek voor **ouders/vertegenwoordigers/ broers/zussen** die meegewerkt hebben aan het wetenschappelijk onderzoek en voor ouders/vertegenwoordigers van gestarte studenten vanaf 2020.
- We werden door VWS in de gelegenheid gesteld om een **mini-documentaire** te maken over het concept Parc Spelderholt, de uitkomsten van het WO, waarbij vooral onze doelgroep aan het woord komt. Het doel is om het beeld van onze doelgroep te kantelen van afhankelijk van zorg en begeleiding naar het stimuleren en ontwikkelen naar een grotere zelfstandigheid. Deze mini-documentaire is getoond op een meerdaags festival in het kader van vijf jaar VN-verdrag Handicap, met het programma 'Onbeperkt meedoen!'. Daarnaast werd ons tijdens

het festival een podium gegeven om ons concept te presenteren. Wij zijn trots op de bijdrage die de studenten, ouders/vertegenwoordigers en de onderzoeksleider van het wetenschappelijk onderzoek geleverd hebben. Hiermee is de fantastische film over de ontwikkelingspotentie van onze doelgroep studenten tot stand gekomen. Met dank aan VWS!

- Politieke lobby; het WO-rapport is verstuurd naar de voorzitter van de Tweede Kamer. Inzet is om een politieke uitspraak te verkrijgen op **het recht op onderwijs**, zoals wordt verwoord in het VN-verdrag. Inmiddels hebben we met veel organisaties gesproken over ons concept, zoals onder andere met UWV, VGN, VNG, MBO-raad en LESCO, IederIn en NSGK. Dit zijn organisaties die onze visie op 'levenslang leren', ook voor de groep met een verstandelijke beperking na hun achttiende jaar, ondersteunen en dit bij de ministeries en de politiek onder de aandacht willen brengen.
- **De VGN ziet ons als voorbeeld** om de ontwikkelingsmogelijkheden van de doelgroep, die aangewezen is op dagbesteding, bij hun leden onder de aandacht te brengen. Vanuit hun visie 2030 pakt de VGN dit thematisch aan. In de eerste online bijeenkomst eind september 2021 zaten Selle van der Woude, een ouder/vertegenwoordiger, een student en een van onze medewerkers aan de gesprekstafel.

Regionaal ontwikkelingscentrum Gooi en Vechtstreek

Er is verder gewerkt aan de opzet van het regionale ontwikkelingscentrum in de regio Hilversum. Dit heeft geleid tot een haalbare businesscase waarbij het uitgangspunt is om in vier jaar tijd te groeien naar een campus voor 45 studenten. Ze wonen en leren op deze campus terwijl het geleerde in de stages (leergangen horeca, dienstverlening en groenonderhoud) in groepen van negen met één praktijkbegeleider in praktijk wordt gebracht bij een aantal ondernemers/organisaties.

- Daarmee ontstaat een andere kostenstructuur dan bij Parc Spelderholt, waar wonen, werken en leren op een locatie in Beekbergen is gehuisvest. Er ontstaat financiële ruimte voor de franchiseformule waar het gebruik van onze naam, het concept en andere diensten kunnen worden ondergebracht. Tevens is er financiële ruimte om de kosten van de zorgovereenkomsten ook in Beekbergen naar beneden te brengen om de kosten tot elkaar in verhouding te houden.
- In 2022 moet duidelijk worden of het qua randvoorwaarden haalbaar is; het vinden van geschikte betaalbare huisvesting, de noodzakelijk voorfinanciering en het neerzetten van een juridische structuur.

Expertisecentrum Spelderholt; het maken van een plan met een tijdpad

Het Expertisecentrum heeft als doel het beschikbaar stellen en commercialiseren 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 beheerd en ontwikkeld, die een rol spelen bij het creëren van een zinvol maatschappelijk bestaan voor deze jongeren, rekening houdend met hun talenten. Het Expertisecentrum ondersteunt in de toekomst inhoudelijk de opzet van de regiovestiging.

- De businesscase voor de oprichting van het Expertisecentrum is in de Raad van Toezicht besproken en goedgekeurd om in 2022 een start te kunnen maken. Ondertussen hebben we al enkele opdrachten ontvangen die gericht zijn op het overbrengen van onze begeleidingsvisie en het trainen om het geleerde in de praktijk toe te passen.

Marketing/sales-plannen gericht op het behalen van de omzetdoelstellingen voor Hotel & Kasteel (1.506k, worstcasescenario 1.414k in verband met maatregelen in Q1 2021) en Academie (gemiddeld 77,5 studenten)

Vanuit de marketing/salesplannen worden gerichte acties gekoppeld aan sociale media, voor zowel het werven van studenten voor de Academie als gasten voor het Hotel & Kasteel.

Academie

- Begin dit jaar is er gestart met 78 studenten. Voor augustus waren er voor de zes vrijgekomen plaatsen voldoende studenten om alle 80 plaatsen te bezetten. Voor een aantal derdejaars-studenten is het traject een half of heel jaar verlengd met instemming van de betreffende ouders/studenten, omdat door de coronatijd niet alle onderdelen van het traject uitgevoerd konden worden. Het heeft een hoger gemiddeld aantal studenten opgeleverd van 78,42.

- Daarnaast is besloten om het ontwikkelingstraject te verlengen van drie naar vier jaar omdat het potentieel aan leervermogen een van de uitkomsten was van het wetenschappelijk onderzoek.
- De logeerweekenden en vakantieweken zijn weer goed opgestart in Q2, er was wel een trend in deze coronatijd dat er op het laatste moment afzeggingen kwamen die niet meer opgevuld konden worden.
- Aan het opbouwen van een landelijk netwerk, ter ondersteuning van de uitstroom van studenten na het traject op Parc Spelderholt naar wonen en werk (warme overdracht), is beperkt aandacht besteed. Er is contact geweest met de organisatie Prismanet die verschillende wooninitiatieven heeft in Brabant en waar een aantal oud-studenten wonen. Zij zijn positief over het concept van Parc Spelderholt en geïnteresseerd in het huisvesten van de studenten die ons traject hebben gevolgd.
- In het uitbreiden van het aantal externe stages bij bedrijven/organisaties voor derdejaarsstudenten is niet verder geïnvesteerd.

Hotel & Kasteel

- Na een Q1 met relatief weinig gasten, begon in april het aantal weer te groeien. Eerst in het Hotel, vervolgens de zakelijke gasten in het Kasteel en ook de zorggroepen kwamen weer terug. Dit leidde tot een paar fantastisch maanden met topresultaten in de maanden september en oktober. Dit mede door een groot aantal bruiloften.
- De keerzijde was dat er met te weinig medewerkers, vanwege de beginnende krapte op de arbeidsmarkt, deze topmaanden gedraaid is. Het afschalen van activiteiten vanwege de lockdown vanaf half november gaf voor medewerkers tijdelijk ruimte maar haalde de prognose van de omzet naar beneden. Uiteindelijk leidde het tot een omzet van 1.1 miljoen, 396k lager dan begroot.
- Naast het Facebookaccount van de Academie, is er een eigen account opgezet voor het Hotel & Kasteel waardoor zij hun eigen identiteit en activiteiten kunnen neerzetten. Beide accounts zijn verbonden aan Parc Spelderholt.

Continuïteit na 2032 (einde erfpacht) verzekeren door het landgoed in 2021 in eigendom te krijgen

In 2020 is er een start gemaakt om met de ministeries Financiën (subsidiegever) en LNV (eigenaar landgoed) in gesprek te komen over het in eigendom krijgen van het landgoed vanuit de positie van *preferred supplier*. Het ministerie van LNV heeft het Rijksvastgoedbedrijf (RVB) opdracht gegeven om het proces van taxatie en verkoop uit te voeren.

- We zijn akkoord gegaan met de voorgestelde onafhankelijke taxateur Sake van den Berg van de organisatie BaseValue die in september een eerste bezoek heeft gebracht aan het Parc waarmee het taxatieproces is opgestart. Het RVB acht de kans aanwezig dat de taxatie in de loop van 2022 afgerond kan worden.

Interne processen

Academie Spelderholt: vaccinatie en het kwalitatief verbeteren en compleet maken van het ontwikkelingstraject

Vaccinatie studenten

In februari en maart is met medewerking van de Huisartsenpost (HAP) in Apeldoorn een groep van 45 studenten gevaccineerd. Ouders/vertegenwoordigers hadden grote moeite om dit via de huisarts georganiseerd te krijgen, ondanks het feit dat onze studenten als doelgroep vooraan in het vaccinatieproces stonden.

Het afronden van het certificeringstraject met Stichting Examenkamer

Hier zijn grote stappen in gezet. De Examenkamer heeft een kernteam bijgewoond om kennis te nemen van de manier van scoren op de doelen en het bepalen van vervolgoelen. Zij hebben een goede structuur van ontwikkelen en beoordelen geconstateerd.

De volgende documenten zijn gereedgemaakt voor oplevering:

- procesflow en beschrijving ontwikkelingstraject
- de kwalificatiedossiers van het ontwikkelingstraject; sociale doelen, dienstverlening, horeca,

- onderhoud en woonvaardigheden
- beoordelingsbeleid
- een bijlage bij het diploma waar in één oogopslag te zien is welke ontwikkeling de student heeft doorgemaakt gedurende de vier jaar op de basisonderdelen.

Wanneer deze in de eindbeoordeling goed worden bevonden, kan in principe de certificering rond zijn begin 2022.

Het geleidelijk en zorgvuldig verlengen van het ontwikkelingstraject van drie naar vier jaar

Met de onderbouwing van de uitkomsten van het wetenschappelijk onderzoek heeft de Raad van Toezicht deze verlenging van drie naar vier jaar goedgekeurd en de Verwantenraad een positief advies gegeven.

Versterken betrokkenheid van ouders/vertegenwoordigers van onze studenten

- Er is verder gewerkt met de Verwantenraad aan het betrekken van ouders/vertegenwoordigers bij het ontwikkelingstraject. Via de online bijeenkomsten is er veel informatie gegeven over de structuur van het ontwikkelingstraject en de visie en de uitwerking van het leren/vergroten van de zelfstandigheid tijdens het wonen, de stages en de lessen. Deze avonden werden zeer gewaardeerd en sluiten aan bij de wens om de ontwikkeling van hun kind te volgen en als ouder/ vertegenwoordiger hieraan te kunnen bijdragen.
- Het ouderportaal is ingericht om het ontwikkelingstraject te verduidelijken, zoals welke lesonderwerpen er per periode zijn en om inzicht in de structuur van het traject te geven.
- Met instemming van de Verwantenraad is het aannametrajec verbeterd. Het is niet vaak nodig dat we de beslissing moeten nemen om een zorgovereenkomst voortijdig te beëindigen, maar de keren dat dat gebeurt, heeft dat in de meeste gevallen te maken met een achterstand in de sociaal-emotionele ontwikkeling. Daarom is het goed om hier tijdens het aannametrajec meer aandacht aan te besteden. Het biedt de mogelijkheid om de onderbouwing van een afwijzing te verstevigen of om de start van een student succesvoller in te zetten.
- Mede met instemming van de Verwantenraad worden er jaarlijks teambuildingsdagen gehouden voor de studenten. Het idee is ontstaan na een quarantaineweek van een woongroep vanwege een coronabesmetting van een van de studenten. Dit gaf zo'n saamhorigheidsgevoel dat het idee verder is uitgewerkt naar een jaarlijks vast onderdeel voor elke woongroep.

Het implementeren van het Kwaliteitskader Gehandicaptenzorg

- Het implementeren van het kwaliteitskader is dit jaar niet afgerond vanwege het moeten stellen van prioriteiten in verband met beperkte personele inzet.

Hotel & Kasteel Spelderholt; een commercieel gerunde leeromgeving en het verhogen van de kwaliteit van de dienstverlening

- De visie voor het Hotel & Kasteel is afgerond en sluit aan bij het neerzetten van een commercieel gerunde leeromgeving voor de studenten. Een leeromgeving waar een veilige setting wordt gecreëerd met korte lijnen tussen de Academie en het Hotel & Kasteel. Er wordt gewerkt vanuit een eenduidige visie op de begeleiding en de uitvoering van het concept. De eerste-, tweede- en derdejaarsstudenten worden begeleid door een praktijkbegeleider van de Academie. De volgende stap is om studenten in het vierde jaar te begeleiden door een professional van het Hotel & Kasteel. Daarmee ontstaat een extra mogelijkheid om het geleerde in praktijk te brengen naast de externe stage buiten het Parc.
- Er is overgegaan op het serveren van gezondere, lokale producten.
- De standaardvoorzieningen van de hotelkamers zijn verbeterd.
- Qua bedrijfsvoering zijn er stappen gezet in het meeliften in de prijzen voor de hotelkamers.

Medewerkers

Investeren in goede arbeidsomstandigheden voor medewerkers

De aandacht voor de medewerkers is vooral gericht geweest op het met elkaar goed doorkomen van weer een deels door corona gedomineerd jaar.

- Half februari hebben we de medewerkers kunnen uitnodigen om zich te laten vaccineren. Uit een latere enquête van de Ondernemingsraad bleek dat de vaccinatiegraad met bijna 90% hoog was.
- Voor 63 medewerkers van de Academie en zes medewerkers van het Hotel & Kasteel is de zorgbonus aangevraagd.
- Voor de zomer is er op verschillende manieren aandacht besteed aan het weer meer met elkaar in contact komen. Er zijn spelletjesavonden georganiseerd, leidinggevenden hebben 'hoe is het?' gesprekken gevoerd en er zijn ontmoetingen tussen medewerkers onder de stretchtent georganiseerd. Als waardering voor ieders inzet is er een bioscoopbon als attentie gegeven. Al met al zijn we met een niet al te hoog verzuim en aantal besmettingen deze periode goed doorgekomen.
- Het verzuim daalt langzaam maar gestaag van 9,08% in 2020 naar 6,52% in dit jaar. Vooral het terugdringen van het langdurig verzuim was hier debet aan.
- Na een goede samenwerking van ruim vijf jaar is de wisseling van de bedrijfsarts ook een nieuwe kans. Met de nieuwe bedrijfsarts via Direct Arbo bv wordt er een goed werkende verzuimmodule gerealiseerd waardoor zowel het verzuimproces als de adequate managementinformatie gefaciliteerd wordt.
- Er is aandacht besteed aan de processtappen van de Wet verbetering poortwachter waardoor de rol van de leidinggevend is opgefrist.
- Het project 'Van werkdruk naar werkplezier' is voorbereid voor de zomer en met kick-off bijeenkomsten voor alle medewerkers gestart in september. De leidinggevenden zijn getraind op de methodiek van de dialoog, die wordt toegepast in de werkoverleggen. Het onderwerp 'werkdruk versus werkplezier' zal regelmatig worden geagendeerd op de werkoverleggen met als doel dit onderwerp bespreekbaar te maken en de teamleden zelf naar oplossingen te laten zoeken met een coachende leidinggevende. Aan dit project wordt in 2022 een vervolg gegeven.
- Het proces van het verder inrichten van Selfservice Youforce is doorgegaan en in de loop van 2022 afgerond. Daarmee zijn er mooie stappen gezet in het digitaliseren van de personeelsprocessen en -dossiers.
- Er is een goede samenwerking op PenO-gebied met 's Heeren Loo, waardoor we tijdens het zwangerschapsverlof van de HR manager op twee van hun PenO-medewerkers konden terugvallen middels inhuur. Eén persoon houdt zich bezig met het reguliere PenO-werk en de andere persoon met verzuim.
- Met instemming van de Ondernemingsraad is de werving- en selectieprocedure geactualiseerd en aangepast in het sneller kunnen afwikkelen van de procedure bij geschikte interne kandidaten. Daarnaast is de cafetariaregeling ingevoerd en de gedrags- en integriteitscode geactualiseerd.

Financiën/ ICT/ Facilitair

Businesscase multifunctionele Maalderij

Met de uitbreiding naar een grote groep studenten (80) zal met de renovatie van de Maalderij toegewerkt worden naar een goed toegeruste leslocatie voor de studenten, waardoor er meer ruimte wordt gecreëerd voor de staf in het Academiegebouw. De route naar de Maalderij zal in verband met de veiligheid van de studenten aangepast worden naar een wandelpad.

We hebben fondsen aangeschreven voor de financiering van de volgende projecten; de inrichting van de Maalderij en de aanleg van een rolstoelvriendelijk wandelpad.

- Voor het aanschrijven van fondsen hebben we vier mooie aanbevelingen gevraagd en gekregen van Deltion College, VGN, Zorgorganisatie Coreander en re-integratiebedrijf EEGA Groep.
- De NSGK met partners hebben € 35k geschonken voor de aanleg van een rolstoelvriendelijk pad naar de Maalderij.
- Voor de restauratie van de Maalderij (aanvraag subsidie bij de provincie, in samenspraak met aannemer Draisma) is nog geen actie ondernomen vanwege de beperkte personele bezetting van de facilitaire dienst.

Overige schenkingen

- Stichting Vrienden van Parc Spelderholt heeft de aanschaf van een schommel gefinancierd en stelt voortaan jaarlijks € 5k beschikbaar voor kleine projecten.
- In het tweede kwartaal is een rolstoelbus aangeschaft met een donatie van € 10k door Stichting Vrienden van Parc Spelderholt en een door hen voorgestelde financieringsconstructie van Stichting MVI (Mobiliteit voor Iedereen). Over verschillende onderwerpen zijn afspraken gemaakt waardoor er een betere aansluiting is met de visie en het beleid van Parc Spelderholt.
- Er is na contact met RDO Balije van Utrecht een gift binnengekomen van € 2k voor diverse leermiddelen voor de studenten.

ICT

- De Cloudomgeving is verbeterd met de nieuwe versie servers in een externe dataomgeving. Het glasvezeltraject, dat de verbinding nog meer zal verbeteren, loopt inmiddels een jaar vertraging op. De glasvezelkabels moesten door een gebied getrokken worden, waar ook glasvezel aangelegd moest worden voor een ander bedrijf. De verwachting is dat het eind Q1 2022 aangesloten kan worden.
- Een studentvolgsysteem: op maat bouwen is geen optie gebleken, dus de mogelijkheden van Nedap zijn onderzocht en sloten te weinig aan bij onze visie. In het verlengde daarvan is begonnen met het digitaliseren van de lessen en het creëren van een digitale omgeving voor de ouders/vertegenwoordigers.

Facilitaire projecten

- Hotel: de upgrade van de resterende vijf hotelkamers is uitgevoerd en de nieuwe vloeren van de entree, bar en gangen zijn gelegd.
- KoetsHuis: de vloerbedekking op de bovenverdieping is vervangen, de sanitaire ruimtes zijn opgeknapt en enkele dakbalken zijn hersteld.
- Voor de aanleg van een parkeerplaats achter het sportveld/Kasteel loopt de voorbereiding met de optie dat wij de parkeerplaats tijdelijk kunnen verhuren aan Gelre Ziekenhuizen.