



SPELDERHOLT
PARC



Bestuurlijk jaarverslag 2023

| | |
|---|-----------|
| PROFIEL | 4 |
| Structuur van Parc Spelderholt | 4 |
| Kerngegevens | 5 |
| BESTUUR EN TOEZICHT..... | 6 |
| Governancecode Zorg (2022)..... | 6 |
| Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR)..... | 6 |
| Van de streefcijferregeling man-vrouw naar diversiteitsbeleid | 6 |
| Bestuur | 6 |
| Raad van Toezicht/ Raad van commissarissen | 7 |
| Van de Ondernemingsraad | 8 |
| Van de Verwantenraad Studentenproces | 10 |
| Klachtenbehandeling..... | 11 |
| Adviesraad Curatorium | 12 |
| Jaarlijkse themabijeenkomst en eindejaarbijeenkomst | 12 |
| DOELEN EN REALISATIE 2023 | 12 |
| Doelstellingen..... | 12 |
| Financiële ratio's..... | 13 |
| Externe profilering en ontwikkelingen..... | 14 |
| Interne processen | 15 |
| Medewerkers | 16 |
| Financiën/ ICT/ Facilitair | 17 |

Voorwoord

We bevinden ons op de route naar de afronding van het taxatieproces van het landgoed met het doel het landgoed in eigendom te krijgen. De uiteindelijke koopprijs en het succesvol vinden van een financieringsconstructie is bepalend voor onze toekomst op het Parc. In het al lang lopende proces is hier nog steeds geen duidelijkheid over gekomen.

Na de lastige coronajaren en een jaar met hoge inflatie en energieprijzen is het dit jaar gelukt om naast de hoogtepunten de tegenvallers goed op te vangen en toe te werken naar een positief resultaat.

Het afgelopen jaar begon met een uitdaging. Bij de start van 2023 was er een te laag aantal studenten waardoor er direct een kostenreductie van 200k ingeboekt moest worden. Met succes zijn, mede dankzij ieders inzet en creativiteit, diverse acties uitgevoerd die hebben geleid tot een positief resultaat van 128k. Dit is mede gelukt door het fantastische jaar van het Hotel & Kasteel. De salesactiviteiten en de opgebouwde contacten met een groep vaste gasten leverden een goed bezet Hotel en Kasteel op.

Zoals aangegeven waren er mooie hoogtepunten!

Een vakjury riep ons uit tot winnaar van de *Pier de Boerprijs 2023 'Coaches van de Toekomst'*.

In het rapport stond 'een inspirerende organisatie met voor studenten een erkende opleiding, integraal aanbod van wonen-werken-leren en een driehoek van zorg, arbeid en onderzoek (expertisecentrum)'. Met trots kijken we hierop terug; de daaraan verbonden prijs wordt gebruikt om de begeleidingsplannen van de studenten in het digitale StudentVolgSysteem te realiseren.

Het *Oudertevredenheidsonderzoek* had een hoge score van 8,3 op de Algemene Tevredenheid en heeft daarmee dezelfde score als in 2018. Vorige jaar hadden we een zelfde score onder de medewerkers.

De *NLQF inschaling* is gerealiseerd op een MBO1 niveau naast het vorig jaar al gecertificeerde diploma voor het ontwikkelingstraject. De eerste officiële NLQF diploma's zijn in december uitgereikt.

De *Wtza-vergunning* is toegekend en daarmee kunnen we ons zorgactiviteiten blijven uitvoeren en inpassen in het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg.

Tot slot is de *Parc parkeerplaats* achter het Kasteel gerealiseerd met ondersteuning van Gelre Ziekenhuizen en de BAM waarmee het Parc autoluw is geworden.

Graag wil ik alle medewerkers, stagiairs, vrijwilligers en ouders/vertegenwoordigers bedanken voor hun inzet en wil ik mijn waardering uitspreken 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 2024

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

Met de toekenning van de Wtza-vergunning volgen wij verplicht de Governancecode van de Zorg met als bestuursmodel een Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen en een directeur/bestuurder. Daarbij wordt gestreefd naar een goede balans tussen enerzijds de (be)sturingsmogelijkheden 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 belegd.

De verantwoordelijkheden zijn 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 in de bijdragen van de Ondernemingsraad en Verwantenraad een overzicht van de bij de raden ingediende instemmings- en adviesaanvragen.

Studentenraad

De studenten worden vertegenwoordigd door een Studentenraad, die onderwerpen bespreekt die in de woon-werk-leer-omgeving van onze studenten spelen. Sommige onderwerpen raken het beleid van de organisatie en komen dan ook op de agenda van het 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. Het adviseren bij het wetenschappelijk onderzoek en het certificeren van het ontwikkelingstraject zijn hier voorbeelden van.

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 de indicatie arbeidsmatige dagbesteding afgegeven omdat er geen vervolgonderwijs beschikbaar is. Met het ontwikkelingstraject van vier jaar van wonen, werken en leren wordt hen een unieke vorm van onderwijs aangeboden. In augustus 2021 is dit aangepast van een driejarig 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 31-12-2023)

Holding Spelderholt: 12 personen (10 fte)

Academie Spelderholt: 73 personen (55,7 fte)

Hotel & Kasteel Spelderholt: 42 personen (20 fte).

Stagiairs en vrijwilligers (per 31-12-2023)

Stagiairs: 15 personen

Vrijwilligers: 5 personen

Bestuur en Toezicht

Governancecode Zorg (2022)

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 afleggen.

Ingaande 1 januari 2022 is de nieuwe Governancecode Zorg van kracht. De belangrijkste wijziging is dat er niet alleen rekening gehouden wordt met de Ondernemingsraad en de Verwantenraad maar ook stil gestaan dient te worden bij de medezeggenschap door zorgprofessionals binnen de organisatie al dan niet in de vorm van een Adviesraad. Hier zal op teruggekomen worden met de implementatie van het Kwaliteitskompas gekoppeld aan de Wtza-vergunning waartoe wij verplicht zijn. 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 de bv-structuur heeft in januari 2023 plaatsgevonden met aanpassingen uit de Wtza (toekende vergunning vanaf 1 maart 2023) en de Governancecode Zorg 2022.

Van de streefcijferregeling man-vrouw naar diversiteitsbeleid

Met een diversiteitsbeleid streven wij naar een zo divers mogelijke samenstelling van het medewerkersbestand, oftewel naar een meer inclusieve organisatie (zoals gender-culturele achtergrond-leeftijd). Zo zal bij de profielschets van de vacaturestelling, het voordragen en benoemen van kandidaten doelbewust gestreefd worden naar een evenwichtige verdeling.

Bestuur

Met de toetreding tot de Wtza is de organisatie WNT-plichtig voor de Academie Spelderholt BV. 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 en complexiteit van de organisatie.

Raad van Toezicht/ Raad van commissarissen

Samenstelling Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen per 31 december 2023

Boele Staal (voorzitter/secretaris, lid remuneratiecommissie)

- De zittingstermijn van de voorzitter werd met instemming van Ondernemingsraad, Verwantenraad en directeur met twee jaar verlengd.

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 2023 vijfmaal; 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 remuneratiecommissie is een keer bij elkaar geweest voor de verlenging van de arbeidsovereenkomst van de directeur tot 1 april 2025.

De belangrijkste jaarlijkse (terugkerende) onderwerpen zijn;

- 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

- De belangrijkste onderwerpen werden voorbesproken in de auditcommissie; financiële rapportages per kwartaal, liquiditeitsprognoses, prestatie-dashboard, aantal studenten en de risicoparagraaf
- Er was extra aandacht voor de maatschappelijke effecten op de bedrijfsvoering: hoge inflatie, hoge energiekosten, hoge inhuur vanwege krapte op de arbeidsmarkt voor de horeca en het aantal studenten.
- Bespreking concept meerjarenbegroting 2023-2028; verdere bespreking als er duidelijkheid is in het erfpachtproces.
- De bespreking en goedkeuring van de jaarrekening 2022, het bestuurlijk jaarverslag 2022 en het accountantsverslag 2022 (in aanwezigheid van de accountant).
- Kaderbrief 2023 voor de begroting en de goedkeuring voor de begroting 2023.
- Opdrachtbevestiging beoordelingsverklaring van de jaarrekening 202.3
- Verdere fondsenbenadering voor de inrichting van de Maalderij welke in 2022 was gestart.
- Bespreking van de EDP audit van QConcept.

Externe ontwikkelingen

- Continuïteit van de organisatie/het bespreken van de erfpacht, gesprekken met het ministerie van LNV en de ontwikkelingen van het taxatieproces (Rijksvastgoedbedrijf).
- De opzet en ontwikkelingen omtrent het regionaal ontwikkelingscentrum in de Gooi- en Vechtstreek, die on-hold is gezet. Als de partners in de regio Hilversum huisvesting hebben gevonden volgt onze inhoudelijke ondersteuning om het concept neer te zetten.

- Toelating tot de Wtza-vergunning (1 maart 2023) en de daarmee noodzakelijke aanpassing van de statuten (ook vanwege gestelde voorwaarden WBTR en Governancecode).
- Het winnen van de Pier de Boerprijs en de nominatie voor de IncAward.
- De Klachtenregeling en Klokkenluidersregeling zijn geactualiseerd.

Interne ontwikkelingen

- De opzet, financiële begroting en voortgang van Expertisecentrum Spelderholt waar de ambities voor 2023 zijn bijgesteld.
- De aanleg en afronding van de Parc parkeerplaats achter het sportveld/het Kasteel. Door de aanleg van deze parkeerplaats ontstaat er een autoluw Parc.
- De uitslagen van het Oudertevredenheidsonderzoek (gemiddelde score 8.3).

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 2023 bepaald op 7% voor de voorzitter en 4% voor de leden (gebaseerd op de beloning van de bestuurder) en een reiskostenvergoeding van 0,21 ct/km.

Van de Ondernemingsraad

In 2023 zijn we begonnen met het opnieuw vormgeven van de structuur van de OR en de samenwerking/overleggen met de achterban. De OR bestaat nog steeds uit 3 leden.

Samenstelling Ondernemingsraad 31 december 2023

Esther Dijkhof, (Voorzitter)

Karin Kerkhof Jonkman (Vicevoorzitter)

Elise de Kroon (Secretaris)

De OR heeft in 2023 vijf keer overleg gehad met de directie/bestuurder in een formele overlegvergadering. Het wederzijds functioneren werd met elkaar besproken en vastgelegd. Daarnaast kwam de OR om de week (met uitzondering van vakanties) bij elkaar om te overleggen en te werken aan de herstructurering van de OR als orgaan binnen Parc Spelderholt.

In 2023 heeft het Artikel 24 Algemene Gang van Zaken-overleg een maal plaatsgevonden in juni; het voornemen is om in 2024 dit weer zoals gebruikelijke 2x te laten plaatsvinden.

De volgende onderwerpen zijn door de directeur/bestuurder in 2023 *ter informatie* besproken:

- Vaste onderwerpen zoals scholingsplan, verzuim, exploitatie resultaten/inhoudelijke voortgang per kwartaal en prognose 2023, bestuurlijk jaarverslag en jaarrekening 2022, jaarplan en begroting 2024.
- Eenmalige onderwerpen
 - Taxatieproces Parc Spelderholt
 - BHV- plan
 - Updates Regionaal Ontwikkelingscentrum Gooi en Vechtstreek
 - Overleg vertrouwenspersoon
 - Jaarlijks overleg
 - Gesprek over het herkennen ongewenst gedrag binnen organisaties, de rol van de vertrouwenspersoon en de OR hierin.
- Financieel
 - Loonsverhoging via CAO medewerkers
 - Gevolgen gestegen energiekosten/inflatie op de organisatie en voor de medewerkers

- Medewerkers
 - Werving en selectie medewerkers
 - Werving en selectie voor OR lid medewerkers
 - Exit gesprekken vertrekkende medewerkers
 - Achterbanvertegenwoordigersoverleg (aangevuld met reactie bestuurder)
 - Bewustzijnsvergroting ongewenst gedrag

Instemmings- en adviesaanvragen

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

- Klokkenluidersregeling (instemming)
- Actualisatie pauze- en maaltijdgebruik (instemming)
- Voorschriften kleding en uiterlijke verzorging Parc Spelderholt (instemming)
- Regeling reiskostenvergoeding en verblijfkosten (instemming)
- Regeling calamiteitenverlof (instemming)

De OR heeft, na de eventuele correcties en toelichting, met deze punten ingestemd.

OR-zaken

Het aantal OR leden bestaan nog steeds uit 3 kernleden, die worden aangevuld met een (wisselende) schil van achterbanvertegenwoordigers. Deze achterbanvertegenwoordigers komen 3x per jaar bij elkaar om een aantal onderwerpen te bespreken. De flexibele opbouw van de achterbanvertegenwoordigers maakt dat degene die in dienst zijn makkelijk kunnen aansluiten binnen hun dienst. Wel wordt ervoor gewaakt dat de vertegenwoordiging breed wordt uitgezet zodat alle entiteiten vertegenwoordigd blijven. Niet alle onderwerpen die de OR besproken heeft kunnen behandeld worden in een achterbanvertegenwoordigersoverleg, het gaat vooral over een adviserende dan wel informerende rol van de achterban. Wat wel besproken wordt in het achterbanvertegenwoordigersoverleg wordt gedeeld met de directie; de notulen worden verspreid onder alle medewerkers.

Een OR lid zal in de loop van 2024 aftreden; om deze plaats in te vullen worden nu gesprekken gevoerd.

Naast het krijgen van informatie komen er tijdens deze laagdrempelige overleggen ook een aantal kleine dingen en lopende ergernissen boven water. Die kunnen vlot worden opgelost voordat het grote problemen worden.

Dit jaar is de OR betrokken geweest bij het meedenken over het energiebewustzijn verhogen onder medewerkers en studenten en over het aankomend rookbeleid.

Ook dit afgelopen jaar zijn de OR-leden actief geweest door vaker langs te gaan bij de medewerkers om zo feedback vanuit de achterban te inventariseren en mee te nemen naar de bestuurder. De OR heeft gelet op signalen vanuit de achterban over veranderingen binnen de staf Academie. Daar waar nodig was zijn wij in gesprek gegaan met medewerkers.

De OR is het intranet nu ook als communicatiekanaal gaan gebruiken zodat medewerkers makkelijker informatie kunnen vinden. Hier worden onderwerpen als OR nieuws, de notulen van de OV vergaderingen en de notulen van de achterbanvertegenwoordigersoverleggen (ABVO) geplaatst. De OR zal medewerkers vaker naar het intranet verwijzen.

Ook de veiligheid binnen de organisatie wordt door de OR gevolgd. Dit kan veiligheid voor medewerkers en studenten tijdens het werk betreffen maar ook hoe veilig het is op het Parc. Dit onderwerp zal ook in 2024 onder de aandacht blijven.

Van de Verwantenraad Studentenproces

In 2023 is de Verwantenraad opnieuw actief betrokken bij diverse ontwikkelingen binnen Parc Spelderholt, waarbij we ons met name focussen op Academie Spelderholt. We geven u hierbij een kort overzicht van onze werkzaamheden.

Samenstelling Verwantenraad

In 2023 namen we afscheid van maar liefst vijf zeer gewaardeerde leden. Halverwege het jaar betreft dit Ruth Windhorst, Carolien de Jong en Mirthe Polanen. In de decemberbijeenkomst zwaaien we Carin Verhagen en Tineke van Dijk uit.

Vanzelfsprekend zetten we als VR, in goede samenwerking met bestuur en academiemanagement, proactief en creatief in op werving van nieuwe VR-leden. Met succes. Eind september traden twee nieuwe leden toe, gevolgd door nog eens twee leden eind december.

Daarmee kent de VR bij de afsluiting van 2023 de volgende samenstelling:

Ronald van Miltenburg
Eline van Woesik – Roffel
Sandra Jansen – van den Heuvel
Natascha van de Hurk
Margot Lincklaen
Freek ten Klooster (voorzitter)

Overlegvergaderingen en andere activiteiten

In 2023 is de VR op vijf vrijdagmiddagen bijeengekomen. Na een uur vooroverleg, volgt de formele overlegvergadering met bestuur en academiemanagement. Indien nodig komen we extra bijeen, veelal online.

Daarnaast is de VR betrokken bij diverse andersoortige overleggen en bijeenkomsten, zoals de startdagen, de oudermiddagen, de workshops van het Expertisecentrum en de jaarlijkse gezamenlijke bijeenkomst met bestuur, Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en Studentenraad.

Besproken onderwerpen

Een aantal onderwerpen komt periodiek terug op de agenda:

- Het jaarplan en de begroting: voortgang van het jaarplan en de financiële rapportages;
- Studentenaantallen;
- Omzetontwikkeling van Hotel & Kasteel Spelderholt;
- Incidentmeldingen;
- Invulling (thema's) en uitvoering (fysiek/online) van de oudermiddagen en -avonden;
- Invulling en werkwijze van het Expertisecentrum;
- Vorderingen rond de regionale vestiging;
- Ontwikkelingen rond (huur van) landgoed Spelderholt;
- Certificering en diplomering;
- Positionering en werkwijze Studentenraad in relatie tot de Verwantenraad.

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

- In 2022 stelden de VR en het bestuur de medezeggenschapsregeling op waarmee afspraken over de samenwerking en bevoegdheden formeel worden vastgesteld. In 2023 is in vervolg hierop het **huishoudelijk reglement** ontworpen en in juli vastgesteld.
- Evenals eind 2022 toont de VR zich actief in het overleg met bestuur en directie aangaande de fors opgelopen **(energie)kosten**, de consequenties daarvan voor de bedrijfsvoering van Parc Spelderholt, hoe dit in relatie staat tot de (extra) bijdrage van studenten en welke mogelijkheden er eventueel zijn met betrekking tot het aanvragen van (energie)toeslagen.
- In het tweede semester namen voormalig VR-leden Ruth Windhorst en Carolien de Jong, met instemming van VR, bestuur en directie het initiatief tot het opstarten van een **oudercontactgroep**. De oudercontactgroep voorziet in een geregeld uitgesproken behoefte bij (voormalig) ouders/verwanten van Spelderholt-studenten aan (meer en informeel) onderling contact. Het dient om het 'vuur van Spelderholt' te delen met elkaar tijdens de studentenjaren en tevens om het brandende te houden in de eerste jaren daarna.

- Rode draad in het VR-bestaansrecht is het voortdurend meedenken en meepraten met betrekking tot **'alles' rondom het thema kwaliteit** zoals dit verwoord is op het intranet van de Spelderholt-website (zie illustratie). Ook in 2023 is veel aandacht uitgegaan naar de samenwerking in de driehoek student, begeleiders en ouders/verwanten. En daaraan gekoppeld: hoe geven we ouders/vertegenwoordigers maximaal handvatten om de studenten los te laten en in hun zelfredzaamheid te stimuleren? Onder andere tijdens de halfjaarlijkse startdagen (voor nieuwe studenten en hun ouders/verwanten) komt dit expliciet aan de orde.



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 2023 geen meldingen gemaakt of klachten ingediend bij de vertrouwenspersoon. Dit jaar zijn er trainingen georganiseerd in samenwerking met de vertrouwenspersoon voor de leidinggevenden en de medewerkers. Het onderwerp blijft mede daardoor binnen de organisatie de aandacht krijgen door duidelijk te maken welk gewenst gedrag van toepassing is.

Klachtenfunctionaris

Wij streven ernaar dat eenieder plezierig werkt bij Parc Spelderholt. Toch kan het gebeuren dat er onvrede is over de zorg/begeleiding, 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 HR-manager, directeur, vertrouwenspersoon of 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

Samenstelling Curatorium per 31 december 2023

Hugo Heymans (voorzitter)
Ronald Baas.

In 2023 is het Curatorium met de directeur/bestuurder en de manager Expertisecentrum Spelderholt bijeengekomen om te onderzoeken hoe een vervolg op het Wetenschappelijk Onderzoek aangepakt kan worden en welke universiteiten we hierbij kunnen betrekken. Hier zal in 2024 een vervolg aan worden gegeven.

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.

Tijdens de inspirerende themabijeenkomst van 17 april 2023 zijn verschillende onderwerpen met elkaar besproken namelijk de samenwerkingsdriehoek tussen student/ouders/begeleider, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en hoe je als OR je achterban er goed bij betreft. Aansluitend was er ruimte voor een gezamenlijk buffet in de Wildhut.

De eindejaarbijeenkomst heeft geen doorgang gevonden vanwege de noodzakelijke kostenreductie om een positief resultaat te behalen, hetgeen is gelukt!

Doelen en realisatie 2023

Doelstellingen

Onderstaand de uitwerking van de kwalitatieve doelen zoals benoemd in de begroting 2023. De verschillende doelen zijn ondergebracht bij leden van het MT. Over de voortgang wordt per kwartaal gerapporteerd en in diverse gremia besproken.

We bevinden ons op de route naar de afronding van het taxatieproces van het landgoed met het doel het landgoed in eigendom te krijgen. De uiteindelijke verkoopprijs en het succesvol vinden van een financieringsconstructie is bepalend voor onze toekomst op het Parc. Als dit duidelijk is wordt er een meerjarenbeleid 2024 - 2028 opgesteld.

Het lagere aantal studenten vanaf de zomer 2022 zet zich helaas door naar zomer 2023. Het effect op de goedgekeurde begroting is dat er 200k minder kosten en/of extra omzet gerealiseerd moet worden om een positief resultaat te behalen. Hier zijn met succes de schouders onder gezet.

Stippen op de horizon; bestendigen en vernieuwen

- Continuïteit van de organisatie met betrekking tot de overgang van de erfpachtsituatie (eindigt 2032) naar een lange termijn financiering van het landgoed (in eigendom of huur).
- Duurzaam personeelsbeleid; eigenaarschap, open cultuur van aanspreken/ aanmoedigen/ complimenteren, gemotiveerde en proactieve medewerkers, coachende leidinggevenden en samenwerkende entiteiten.
- Innoveren van het concept; een passende studentenmix, toewerken naar een deels gedigitaliseerde leeromgeving en een studentvolgsysteem.
- Strategisch plan duurzaamheid gericht op de korte-, midden- en lange termijn; een groene leer-werk-woon omgeving (gekoppeld aan de uitkomst van het erfpachtproces).
- Uitdragen van onze missie en visie om voor onze doelgroep meer maatschappelijke kansen te creëren mede vanuit het Expertisecentrum en een regionale vestiging.

Uitgangspunten begroting

Er is uitgegaan van een gemiddeld aantal van 78,8 studenten (omzet 6.492k) en een omzet voor het Hotel & Kasteel Spelderholt van 2.150k. Gerealiseerd is 75 studenten (omzet 6.255k), omzet Hotel & Kasteel Spelderholt 2.541k. Het doel was om een geconsolideerd resultaat (voor belasting) van 256k te behalen. Uiteindelijk is er een resultaat van 128k (voor belasting) behaald.

Een aantal zaken was van invloed op het resultaat:

- Hogere omzet Hotel & Kasteel Spelderholt (391k)
- Hogere directe kosten Hotel&Kasteel Spelderholt (20)
- Hogere kosten inhuur personeel Hotel & Kasteel Spelderholt (100k)
- Minder omzet Academie Spelderholt (255k)
- Lagere energiekosten (70k).

| | |
|---|-------|
| De resultaten (voor belasting) van de onderliggende entiteiten zijn: Stichting Parc Spelderholt | -200k |
| Holding Spelderholt | -79k |
| Academie Spelderholt | 298k |
| Hotel & Kasteel Spelderholt | 110k |
| Totaal | 128k |

Financiële ratio's

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

Solvabiliteit 44 % (2022: 38%)

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) -0,3 (2022: -0,2)

Liquiditeit inclusief legaat 0,3 (2022: 0,2)

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 4,4 % (2022: -14.2%)

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 2023 was positief en het is de verwachting dat het resultaat 2024 verder zal verbeteren.

Externe profilering en ontwikkelingen

Taxatie van het landgoed met optie tot koop

Met het Rijksvastgoedbedrijf (RVB) loopt namens het ministerie LNV het taxatieproces van het landgoed. De erfpachtovereenkomst loopt eind 2032 af en voor de continuïteit van de organisatie is duidelijkheid hierover van belang. Het ministerie LNV wil het landgoed afstoten. We zitten in de eindfase van het proces waar de definitieve waarde bepaald gaat worden. Ons belang is dat het een maatschappelijke waarde wordt die aansluit bij de doelstelling van de organisatie.

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

In samenwerking met de Examenkamer is de uitvoering van het ontwikkelingstraject (gericht op persoonlijke ontwikkeling, vergroten van zelfstandigheid, het leren van een vak en woonvaardigheden) vorig jaar bekrachtigd met een officieel gecertificeerd diploma en dit jaar met de NLQF1 inschaling op MBO1 niveau. Daarnaast is per 1 maart 2023 de Wtza-vergunning voor de Academie Spelderholt aan toegevoegd.

Ook dit jaar hebben we onze invloed gericht op maatschappelijk relevante organisaties binnen de gehandicaptenzorg, het onderwijs en openbaar bestuur naast de ministeries (VWS, OCW en SZ) om het recht op een vorm van onderwijs te blijven benoemen.

Financieel gezonde organisatie gericht op het door ontwikkelen van het concept

Een financieel gezonde organisatie waarborgt de continuïteit en zelfstandigheid. Uitgangspunt is dat alle bedrijfsonderdelen rendabel zijn.

- Er zijn extra acties (opgeteld voor 200k) afgesproken vanwege het lager gemiddeld aantal studenten dan begroot om een positief resultaat te behalen.

Het voorbereiden van het regionaal ontwikkelingscentrum

In 2022 zijn de voorbereidingen voor een regionaal ontwikkelingscentrum in de regio Hilversum verder met de lokale partners (gemeente, zorgorganisatie, onderwijs, bedrijfsleven) uitgewerkt. Inmiddels is er een positieve businesscase en de eerste contouren van een franchiseovereenkomst.

- In het overleg met de regionale partners is door ons aangegeven dat de regio-partners eerst huisvesting moeten vinden alvorens wij inhoudelijk onze rol kunnen pakken namelijk het overdragen van en faciliteren in het uitvoeren van het concept.

Expertisecentrum Spelderholt

Begin 2022 is het Expertisecentrum opgericht. Eerst als afdeling onder Holding Spelderholt en als het zich binnen drie jaar succesvol inhoudelijk en financieel ontwikkelt, wordt het een aparte entiteit binnen de bv-structuur. Het Expertisecentrum heeft, mede met de kennis uit het wetenschappelijk onderzoek, de brede methodisch/didactische expertise in huis voor het ontwikkelen van jongeren met een beperking naar een grotere zelfstandigheid.

Het Expertisecentrum heeft een rol zowel intern (doorontwikkelen concept, kwaliteitsbeleid gekoppeld aan de Wtza vergunning, NLQF inschaling, het bieden van scholing) als extern door op verschillende manieren bij te dragen aan een betere maatschappelijke positie van jongeren met een verstandelijke beperking binnen het wonen, werken en het maatschappelijk verkeer. En niet in de laatste plaats het overdragen van het concept en het faciliteren van de uitvoering van de regionale vestiging in de regio Hilversum.

- Verschillende subsidies zijn aangevraagd (SLIM voor het digitaliseren en implementeren van het van het werkproces in de horeca voor studenten en professionals = in 2024 toegekend) en Onbeperkt Meedoen VWS (aangesloten bij HandicapNL als aanvrager) en opgave voor Pier de Boerprijs (gewonnen met 25k) en Inc Awards (genomineerd).

Businesscase multifunctionele Maalderij: goed bereikbare leslocatie en verhuurruimte

Zoals voorgenomen is vanwege de inmiddels grote groep studenten de Maalderij omgevormd naar een leslocatie voor de Academie. In het Academiegebouw is ruimtegebrek ontstaan voor zowel de lessen als voor kantoren voor de stafmedewerkers. De Maalderij zal multifunctioneel worden ingericht, zodat het ook door het Hotel & Kasteel verhuurd kan worden aan groepen.

- Er is een businesscase opgesteld voor een fondsenwerver met de uitdaging om in 2023 fondsen te werven voor de financiering van de inrichting en aankleding van het gebouw en het is gelukt om 80k hiervoor op te halen.

Interne processen

Academie Spelderholt

Maximale bezetting (het creëren van wachtlijsten) en kwaliteitsdoelstellingen

De Academie startte in januari 2023 met 76 studenten en zakte terug naar 71 studenten tot augustus waardoor er een gemiddeld aantal studenten van 75 uitkwam. Positief is dat het aantal studenten richting zomer 2024 weer naar 80 studenten oploopt.

Stevige basis voor onze Vakantieweken en Logeerweekenden voor Hotel Spelderholt

De afgelopen jaren lopen de Vakantieweken en Logeerweekenden in het Hotel buitengewoon goed en passen in de visie waarvoor het Hotel is neergezet. Met name de logeerweekenden (12-18-jarigen) hebben veel belangstelling en zijn mede een voorloper voor de instroom van de Academie. Daarnaast blijkt dat deze activiteiten gewaardeerd worden door de combinatie van een activiteitenprogramma en de begeleidingsvisie zoals wij die kennen op de Academie.

Verbeteringen ontwikkelingstraject

In zijn algemeenheid zijn er doelstellingen geformuleerd om de kwaliteit van de uitvoering van het ontwikkelingstraject te verbeteren.

- Vakbekwame en professionele medewerkers door het vergroten van eigenaarschap met coachende/faciliterende teamleiders. De team overleggen worden hierop aangepast na een pilot.
- Langetermijnplanning met betrekking tot het plaatsen van studenten en sturen op een studentenmix met een betere diversiteit aan 'niveaus' (meer VG3 studenten).
- Campagne om voor de Leergang Onderhoud-assistent meer studenten te interesseren en sturen op het aantal plekken binnen de leergangen.
- Het externe netwerk voor individuele en groepsstages is uitgebreid. Daarnaast zijn de eerste contacten gelegd met scholenorganisatie PCBO Apeldoorn (twee Montessorischolen) om samenwerking te verkennen op het gebruik van onze ruimtes in de Maalderij.
- Lessen worden op inhoud en op verschillende werkvormen herschreven, zodat er differentiatie is in het aanbod voor studenten. Examens worden aangepast, op basis van kaders van de Examenkamer/NLQF.

Hotel & Kasteel Spelderholt

Professionalisering commerciële leeromgeving met winstgevendheid

In 2022 heeft de salesafdeling een goede basis opgebouwd van zakelijke contacten, waarvan een deel na de coronabeperkingen weer graag naar onze ruim opgezette locatie met onze studenten komt. Deze beweging zet zich dit jaar door. Naast een goed bezet Hotel geldt dit ook voor het Kasteel en de Wildhut. De bezetting van de zorggroepen is nog niet op het niveau van voor corona.

- Na een periode van enorme personele krapte met noodzakelijke dure inhuur vanwege het kunnen garanderen van voldoende werkgelegenheid voor de studenten, is er deels weer stabiliteit in een vaste personele bezetting. Het neerzetten van een basisorganisatie is en blijft een belangrijk aandachtspunt. Voorkomen moet worden dat er weer extra werkdruk gaat ontstaan.
- De studenten worden gefaseerd bij de verschillende werkprocessen betrokken, zoals bij de housekeeping, om hun leerervaring te verbreden. De keukenstage als vast onderdeel van de leergang horeca is daar een voorbeeld van.

- De samenwerking met de Academie komt terug in het breder inzetten van de praktijkbegeleiders horeca in het draaien van horecadiensten. Hier worden aparte horeca-contracten voor afgesloten.
- Social media wordt ondersteunend ingezet en draagt duidelijk bij aan de hoeveelheid boekingen.
- Positief is dat de hogere omzet ook tot een hogere winst leidt. De personeelskosten en directe kosten sluiten steeds meer aan bij de begroting.

Medewerkers

Medewerkersbestand

Hieronder een weergave van het medewerkersbestand van Parc Spelderholt en de entiteiten op basis van FTE aantal medewerkers. De in- en uitdiensttreding van medewerkers zijn hierin opgenomen.

| FTE | 1 januari 2023 | In dienst | Uit dienst | 31 december 2023 |
|-----------------------------|----------------|-----------|------------|------------------|
| Holding Spelderholt * | 11,3 | - | 1,3 | 10,0 |
| Hotel & Kasteel Spelderholt | 14,3 | 8,5 | 2,8 | 20,0 |
| Academie Spelderholt | 62,6 | 4,9 | 11,8 | 55,7 |
| Totaal Parc Spelderholt | 88,3 | 13,4 | 15,9 | 85,8 |

| Aantal medewerkers | 1 januari 2023 | In dienst | Uit dienst | 31 december 2023 |
|-------------------------------|----------------|-----------|------------|------------------|
| Holding Spelderholt | 13 | - | 1 | 12 |
| Hotel & Kasteel Spelderholt | 34 | 19 | 11 | 42 |
| Academie Spelderholt | 81 | 5 | 13 | 73 |
| Totaal Parc Spelderholt | 124 | | | 123 |
| <i>Aantal dienstverbanden</i> | <i>129</i> | | | <i>129</i> |

* De uitdiensttreding van 1,3 FTE bestaat voor 0,5 FTE uit een *gedeeltelijke* uitdiensttreding vanwege einde wachttijd.

Verzuim

Het voortschrijdend verzuim is gezakt van 7,57% in 2022 naar 5,95% over 2023.

Voor 2023 geldt het volgende:

1,17% 0 - 7 dagen
 0,63% 8 - 14 dagen
 1,39% 15 - 91 dagen
 1,90% 92 - 365 dagen
 0,86% 366 - 730 dagen.

| Ziekteverzuimpercentages | Gemiddeld over 2023 | Aantal medewerkers per entiteit |
|-----------------------------|---------------------|---------------------------------|
| Holding Spelderholt | 2,87% | 12 |
| Academie Spelderholt | 6,27% | 73 |
| Hotel & Kasteel Spelderholt | 6,68% | 42 |
| Totaal Parc Spelderholt | 5,95% | 123 |

Investeren in de ontwikkeling en de arbeidsomstandigheden van medewerkers

Conform de Cao Gehandicaptenzorg wordt uitgegaan van een scholingsplan gebaseerd op 2% van de loonkosten. Voor de begroting wordt ervan uitgegaan dat hiervan 50% in 2023 wordt uitgegeven

gezien de kostenreductie waar we voor staan. Het ingezette scholingsbeleid wordt weer opgepakt en gekoppeld aan de talentontwikkelingsgesprekken (TOG).

- Strategische personeelsplanning is vastgesteld en heeft op teamniveau binnen de entiteiten plaatsgevonden; doel is medewerkers voor te bereiden op de toekomst gekoppeld aan een analyse van de externe ontwikkelingen. Dit wat betreft omvang, wendbaarheid, kwaliteit en in-, door- en uitstroom.

In het verlengde daarvan het binden en boeien van kwalitatief goede medewerkers om een stabiele bezetting te behouden op cruciale posities. Daarnaast inzetten op duurzaam personeelsbeleid gericht op eigenaarschap met een aanbod op persoonlijke ontwikkeling.

- Een vervolgscholingsprogramma op het verstevigen van een positieve en proactieve bedrijfscultuur in het verlengde van de uitslagen uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Het scholingsprogramma zal met verplichte en keuzescholingen worden ingericht.
- Aandacht aan grensoverschrijdend gedrag; workshop op teamniveau (wat verstaan we eronder, voorkomen en melden) en een training voor de leidinggevenden door de vertrouwenspersoon. Het onderwerp komt terug op de teamoverleggen.
- Stagecoördinatie vernieuwen; door krapte op de arbeidsmarkt is het intensiever zoeken naar stagiairs. Het doel is om 24 stageplekken te vullen, die dit jaar niet zijn gehaald.

Financiën/ ICT/ Facilitair

Financiën: professionaliseren financiële administratie en ondersteuning

Een aantal projecten is afgerond zoals het optimaliseren van managementinformatie (BI tool) en het verder digitaliseren van het betalingsverkeer.

- Daarnaast is er een gecentraliseerde inkoopprocedure vastgesteld voor alle lopende en nieuwe contracten.

ICT: optimalisatie van het netwerk met een glasvezelverbinding, versie VipsX voor Hotel & Kasteel

Onze servers zijn geplaatst in een datacentrum en de netwerkverbinding is geoptimaliseerd met een glasvezelverbinding, ook voor de Maalderij.

- Dat biedt ook mogelijkheden om onze telefonie volgend jaar te vernieuwen. Het ICT/ telefoniebeheer, inclusief wat er in eigen beheer plaatsvindt, wordt daarop aangepast.
- Wat rest is het vinden van een passend en betaalbaar StudentVolgSysteem, hetgeen de afgelopen jaren nog niet is gelukt. En dat is dit jaar eindelijk gelukt. In 2024 wordt het geïmplementeerd, mede financieel mogelijk gemaakt met het winnen van de Pier de Boer prijs (25k).

Onderhoud en Investerings: genormaliseerd planmatig onderhoud en vervangingsinvesteringen

Op basis van een geactualiseerde meerjarenonderhouds- en investeringsplanning (MJOP 2018-2028) en het uitvoeren van keuringen/inspecties is er een genormaliseerd budget voor onderhoud en investeringen van 200k inclusief btw.

- Waar mogelijk zullen duurzame oplossingen worden toegepast en er wordt gewerkt aan een meerjarenplan om zelfvoorzienend te zijn in energie (een meerjarig duurzaamheidsplan).
- Investerings worden beoordeeld op kwaliteit, veiligheid, voordeel voor studenten/ gasten/ medewerkers en terugverdienperiode.