



# Bestuurlijk jaarverslag 2024

|                                                           |                                     |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>PROFIEL .....</b>                                      | <b>4</b>                            |
| Structuur van Parc Spelderholt .....                      | 4                                   |
| Kerngegevens .....                                        | 5                                   |
| <b>BESTUUR EN TOEZICHT.....</b>                           | <b>6</b>                            |
| Governancecode Zorg (2022 ).....                          | 6                                   |
| Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR).....        | 6                                   |
| Diversiteitsbeleid .....                                  | 6                                   |
| Bestuur .....                                             | 6                                   |
| Raad van Toezicht/ Raad van commissarissen .....          | 7                                   |
| Van de Ondernemingsraad .....                             | 9                                   |
| Van de Verwantenraad Studentenproces .....                | 10                                  |
| Klachtenbehandeling.....                                  | 12                                  |
| Adviesraad Curatorium .....                               | 13                                  |
| Jaarlijkse themabijeenkomst en eindejaarbijeenkomst ..... | 13                                  |
| Doelstellingen.....                                       | 14                                  |
| Medewerkers .....                                         | Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd. |

We kunnen terugkijken op een jaar met een aantal memorabele momenten die hebben bijgedragen aan mooie perspectieven voor de toekomst. Op hoofdlijnen het volgende:

Het aantal studenten van de Academie Spelderholt is weer op het niveau van drie jaar geleden. Alle 80 studentenplekken zijn bezet en er is weer een gevulde wachtlijst aan potentiële studenten voor de komende jaren. Een belangrijk gegeven zowel voor onze doelstelling om met ons concept zoveel mogelijk onze doelgroep jongeren ontwikkelingskansen te geven, als een belangrijke basis om met onze bedrijfsvoering tot een positief resultaat te komen. Daarnaast hebben het Hotel & Kasteel Spelderholt met hun leeromgeving voor de studenten veel (nieuwe) particuliere- zorg- en zakelijke gasten verwelkomd, wat heeft geleid tot een hoge bezetting en omzet met het daarbij passende resultaat.

Het erfpachtproces is eindelijk in de afrondende fase. Het heeft veel langer geduurd dan verwacht, maar de laatste stap in het financieringsproces voor de koop van het landgoed is gezet. Naast de financiering van de Rabobank is de borgstelling door de gemeente Apeldoorn een feit. Daarmee wordt de continuïteit van de organisatie geborgd op het prachtige monumentale landgoed waar het concept van wonen-werken-leren is samengebracht voor jongeren (18-25 jaar) die na het VSO - ZMLK zijn aangewezen op de dagbesteding. Hiermee kan verder gewerkt worden met andere organisaties in het InclusiePact Speciaal Onderwijs, aan het realiseren van gestructureerd gefinancierd onderwijs waar wij een voorbeeld in zijn.

In de zomer heeft een omvangrijke waterschade in het Hotel Spelderholt plaats gevonden. De lekkage heeft enorme schade aangericht in het souterrain waar het theater en de foyer zijn ondergebracht. Deze tegenvaller is in een paar maanden tijd gepareerd met een fantastische opknapbeurt waardoor met de modernisering van deze ruimtes een breder publiek wordt bereikt.

Met het winnen van de Pier de Boer-prijs 2023 'Coaches van de Toekomst' is met de geldprijs het digitale StudentVolgSysteem aangeschaft en door een projectteam naar tevredenheid van de pilot-medewerkers klaargezet om in 2025 geïmplementeerd te worden. Hiermee is het gelukt om de verschillende onderdelen van het ontwikkelingstraject in een systeem te verwerken waardoor het begeleidingsplan is gedigitaliseerd. Voor de medewerkers geeft dit meer overzicht en meer uniformiteit in het rapporteren van de voortgang van de doelen van de studenten.

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, bedrijven en fondsen die, op welke manier dan ook, in ons hebben geïnvesteerd en ons hebben ondersteund.

Heel veel dank daarvoor!

Annette Fritschy  
Directeur/bestuurder

Beekbergen, maart 2025

### 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/ leidinggevendenden.

Daarbij worden de verantwoordelijkheden laag in de organisatie belegd en 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 ook 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 en de Verwantenraad 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 ons 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. Hotel & Kasteel Spelderholt biedt een professionele leeromgeving zonder commerciële doelstelling. Gezien de kleinschaligheid van het hotel met 33 kamers (waarvan de helft ingezet wordt voor de zorggasten) en het beperkte aantal conferentieruimtes is dit in een onafhankelijke situatie niet rendabel. De financiële bijdrage van de Academie Spelderholt voor

de leeromgeving is passend om deze entiteit met haar doelstelling tot een klein positief resultaat te laten komen.

- Het Parc wordt gebruikt als leeromgeving voor de leergang onderhoud.

#### Personeel (per 31-12-2024)

Holding Spelderholt: 13 personen (10,64 fte)

Academie Spelderholt: 76 personen (58,48 fte)

Hotel & Kasteel Spelderholt: 38 personen (19,30 fte).

#### Stagiairs en vrijwilligers (per 31-12-2024)

Stagiairs: 19 personen

Vrijwilligers: 14 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. Met het uitvoeren van het Kwaliteitscompas Gehandicaptenzorg wordt hier op teruggekomen. De meest actuele versie van de Zorgbrede Governancecode is te vinden op: [www.governancecodezorg.nl](http://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 (toegekende vergunning vanaf 1 maart 2023) en de Governancecode Zorg 2022.

### **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**

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. Dit jaar is de opvolging van haar in gang gezet aangezien zij 1 april 2025 met pensioen gaat. Per 1 april 2025 start de nieuwe directeur/bestuurder.

Ingaande 1 december 2024 is de directie versterkt met het benoemen van R. Porskamp, de manager financiën/ICT, tot adjunct directeur.

## **Raad van Toezicht/ Raad van commissarissen**

### Samenstelling Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen per 31 december 2024

Boele Staal (voorzitter/secretaris, lid remuneratiecommissie)

- De zittingstermijn van de voorzitter werd met instemming van Ondernemingsraad, Verwantenraad en directeur in 2023 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 2024 zevenmaal met vergaderingen in verband met het erfpachtproces; voor de auditcommissie geldt vijfmaal. Daarnaast was er de deelname aan de jaarlijkse themabijeenkomst van alle gremia (naast de leden van de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen, de leden van de Ondernemingsraad, Verwantenraad, Curatorium en het Managementteam).

De belangrijkste jaarlijkse (terugkerende) onderwerpen zijn;

- Goed bestuur en toezicht.
- De voortgang van het erfpachtproces die veel aandacht heeft gevestigd.
- Jaarplan Parc Spelderholt 2024 met de stand van zaken van de inhoudelijke doelen per kwartaal.
- Opdracht accountantscontrole en bespreking interim controle.
- De jaarrekening en het bestuurlijk jaarverslag 2023.
- Vaststelling vergaderschema van de auditcommissie en Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen.

### Erfpachtproces

- Begin dit jaar was duidelijk dat het ministerie LNV het landgoed wil verkopen aan de Stichting Parc Spelderholt voor de commerciële taxatieprijs waarbij is rekening is gehouden met het Didam-arrest. Voor de acceptatie van de taxatieprijs zijn veel gesprekken met het ministerie/RijksVastgoedBedrijf/taxateur aan vooraf gegaan en daar is voor advisering aan ons een aantal deskundigen voor ingezet. Uiteindelijk is de enigszins verlaagde taxatieprijs geaccepteerd anders zou het landgoed openbaar worden verkocht met als gevolg de nodige onzekerheid en risico's voor de continuïteit.
- Naast de koopprijs (6.2 milj) werd duidelijk dat het restant aan subsidies tot 2032 (2.3 milj) wordt meegegeven waardoor de noodzakelijke financiering voor de koop van het landgoed lager uitvalt.
- Het accepteren van het koopaanbod was de start om aan de hand van de opgestelde businesscase (2024-2028) de financieringsmogelijkheden te onderzoeken. Een intensief proces waar vele opties met deskundigen zijn onderzocht en gesprekken over zijn gevoerd met fondsen/foundations, particuliere financiers en verschillende banken (ING, Triodos bank

en Rabobank). De Rabobank is bereid een deel van de aankoop te financieren. Een andere mogelijkheid tot financiering loopt. In Q2 2025 komt hier duidelijkheid over met de hoop dat het jarenlange proces positief afgerond wordt met het in eigendom krijgen van het landgoed.

- De noodzakelijke basis in dit proces is het positieve resultaat 2024 na een aantal lastige jaren (corona, inflatie/energieficrisis) en dat het aantal studenten weer op 80 zit naast een goed gevulde wachtlijst voor de komende jaren. Ook het Hotel& Kasteel Spelderholt draait een positief resultaat met een groeiend aantal gasten en evenementen. In de businesscase (2024-2028) is er dus een positieve financiële ontwikkeling zichtbaar!
- Met het ministerie LNV is afgesproken dat de verouderde asbest-waterleiding wordt vernieuwd door Vitens waardoor we afscheid nemen van ons eigen bronwater (wel beschikbaar voor het besproeien van onze grasvelden/borders op het landgoed).

#### Financiën

- De belangrijkste onderwerpen werden voorgesproken in de auditcommissie; de voortgang in het erfpachtproces/aankoop landgoed, financiële rapportages per kwartaal, liquiditeitsprognoses, prestatie-dashboard, aantal studenten, de risicoparagraaf en businesscase(2024-2028) voor de financiering van de aankoop van het landgoed.
- Er was extra aandacht voor de maatschappelijke effecten op de bedrijfsvoering: de afnemende hoge inflatie en hoge energiekosten, inhuur vanwege krapte op de arbeidsmarkt voor de horeca en het aantal studenten.
- Bespreking concept meerjarenbegroting 2024-2028; verdere besprekingen als er ontwikkelingen zijn in het erfpachtproces.
- De bespreking en goedkeuring van de jaarrekening 2023, het bestuurlijk jaarverslag 2023 en het accountantsverslag 2023 (in aanwezigheid van de accountant bij de bespreking in de auditcommissie).
- Kaderbrief voor de begroting 2025 en daarna de goedkeuring voor de begroting 2025.
- Opdrachtbevestiging beoordelingsverklaring van de jaarrekening 2024.
- Project fondsenwerving voor de inventaris (140k) waarvoor tot nu toe 75k is opgehaald.

#### WNT-plicht, opvolging directeur/bestuurder en werving lid RvT

- Vanwege de toegekende Wtza-vergunning, waar een WNT-plicht aan verbonden is, heeft een externe deskundige uitgezocht wat dit voor de directeur/bestuurder en organisatie betekent. Daar kwam uit dat PGB-gefinancierde organisaties geen WNT-verplichting hebben.
- In het najaar is een adviesbureau ingezet om een opvolger voor de huidige directeur/bestuurder te werven. Inmiddels is duidelijk dat de opvolging per 1 april 2025 is gelukt.
- Ook is het gelukt om ingaande 1 februari 2025 een lid van de Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen te vinden die in de loop van 2025 de rol van voorzitter op zich gaat nemen.

#### Externe ontwikkelingen

- Oprichting coalitie 'Inclusiepact Speciaal Beroepsonderwijs' naar aanleiding van een brief van de VGN/HandicapNL aan de ministeries OCW, VWS en SZW. De coalitie bestaat uit vier belangen organisaties en zeven uitvoeringsorganisaties waar Parc Spelderholt er één van is.

#### Interne ontwikkelingen

- Voortgang van Expertisecentrum Spelderholt en de regionale vestiging in regio Hilversum waarvoor de ambities voor 2024 zijn bijgesteld.

#### Vergoeding Raad van Toezicht

De honorering van de Raad van Toezicht is sinds 2017 en ook voor 2024 bepaald op 7k voor de voorzitter en 4k voor de leden (gebaseerd op de beloning van de bestuurder) en een reiskostenvergoeding van 0,23 ct/km.

## Van de Ondernemingsraad

In 2024 zijn we begonnen met het opnieuw vormgeven van de structuur van de OR en de samenwerking/overleggen met de achterban. De OR bestaat sinds de zomer van 2024 uit 2 leden, hierdoor is het opnieuw vormgeven gestopt en ligt de focus op het vinden van een 3<sup>e</sup> lid. Bij belangrijke zaken als instemming en adviesrecht komt een oud lid invliegen, zodat er met een juist aantal leden naar gekeken kan worden.

### Samenstelling Ondernemingsraad 31 december 2023

Esther Dijkhof, (voorzitter)

Niels Bouwmeester (secretaris)

Karin Kerkhof Jonkman (vliegt in bij instemming/adviesrecht)

De OR heeft in 2024 vijf keer overleg gehad met de directie/bestuurder in een formele overlegvergadering. Het wederzijds functioneren is met elkaar besproken en vastgelegd. Daarnaast is de OR wekelijks (met uitzondering van vakanties) bij elkaar gekomen om te overleggen en te werken aan de herstructurering van de OR als orgaan binnen Parc Spelderholt, het werven van een nieuw lid, de digitale herstructurering, het organiseren en uitvoeren van het achterban vertegenwoordigers overleg en verslaglegging.

In 2024 heeft het Artikel 24 Algemene Gang van Zaken overleg 2 maal plaatsgevonden in januari en Juli.

### De volgende onderwerpen zijn door de directeur/bestuurder in 2024 *ter informatie* besproken:

- Vaste onderwerpen zoals scholingsplan, verzuim, exploitatieresultaten/inhoudelijke voortgang per kwartaal, prognose 2024 en begroting 2025. De OR is door de financieel manager/adjunct-directeur bijgepraat over de cijfers (jaarrekening). Hierbij was ruimte voor uitleg en vragen.
- Terugkerende onderwerpen  
Werving nieuw OR lid, stand van zaken erfpachtproces en project studentvolgsysteem
- Eenmalige onderwerpen
  - BHV plan
  - Overleg vertrouwenspersoon
    - Jaarlijks overleg
    - Gesprek over het herkennen ongewenst gedrag binnen organisaties, de rol van de vertrouwenspersoon en de OR hierin.
  - Loonsverhoging via CAO voor de medewerkers
  - Werving en selectie medewerkers
  - Exit gesprekken vertrekkende medewerkers
  - Bewustzijnsvergroting ongewenst gedrag
  - Meegedacht over vastgezette vakantiedagen
  - deelname aan de werkgroep rookvrij Parc
  - Bezoek van Kamerlid Lisa van Westerveld
  - De opzet van de strategische personeelsplanning

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

- Opvang na traumatische ervaring | COT (instemming)

De OR heeft hiermee, na de eventuele nodige correcties en toelichting, ingestemd.

#### OR-zaken

Het aantal OR leden bestaat sinds de zomer van 2024 uit 2 kernleden, en wordt door een derde lid tijdelijk aangevuld als er belangrijke zaken zijn voor advies of instemming. Daarnaast wordt de OR gevoegd met informatie van een (wisselende) schil van achterbanvertegenwoordigers. Deze achterbanvertegenwoordiging (abv) komt 3x per jaar bij elkaar om een aantal onderwerpen te bespreken. De flexibele opbouw van de achterbanvertegenwoordiging 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 behandelt kunnen besproken worden in een achterbanvertegenwoordigersoverleg, het gaat vooral over een adviserende dan wel informerende rol van de achterban. Wat besproken wordt in het achterbanvertegenwoordigersoverleg wordt deels gedeeld met de directie en de notulen worden gedeeld onder alle medewerkers.

#### Voorbeelden van concrete acties n.a.v. een achterbanvertegenwoordigersoverleg:

- De bestuurder is blijvend in gesprek met verschillende teams binnen de Academie
- De bestuurder heeft inhoudelijk kunnen reageren op verschillende items dat besproken is binnen het abv -overleg
- Is er een nog beter beeld gekomen waar de behoefte ligt wat betreft scholing.
- Er is een blijvend positief lijntje tussen de bestuurder en de achterban.
- Er is meegedacht over het waarom de OR geen nieuwe leden aangemeld krijgt.

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

Dit afgelopen jaar zijn de OR leden wederom actief geweest door vaker langs te gaan bij de medewerkers om zo feedback vanuit de achterban te kunnen inventariseren en mee te kunnen nemen naar de bestuurder. We hebben als OR gelet op de signalen die er kwamen vanuit de achterban over deze verandering binnen de staf Academie. Daar waar nodig was, zijn wij in gesprek gegaan met medewerkers.

De achterban vindt de weg naar de OR via het intranet nog niet goed, hier zal meer aandacht aan besteed gaan worden vanuit de OR, zodat ook de achterban op de hoogte is en blijft van wat de OR gedaan heeft. De OR zal alle informatie tijdig plaatsen op intranet, dit heeft nog wel aandacht nodig,

De OR volgt de veiligheid binnen de organisatie. Denkend aan veiligheid voor medewerkers en studenten tijdens werk, maar ook hoe veilig het is op het terrein. Dit onderwerp zal ook in 2025 onder de aandacht blijven.

Januari 2025 zal de 2 koppige OR de basis training OR gaan volgen.

Naast de beleid en organisatie stukken, zal de OR zich blijvend richten op het werven van een 3<sup>e</sup> OR lid. En daar waar nodig het derde (vliegende) lid inschakelen.

## **Van de Verwantenraad Studentenproces**

In 2024 is de Verwantenraad opnieuw actief betrokken bij diverse ontwikkelingen binnen Parc Spelderholt, waarbij we ons met name focussen op de Academie Spelderholt.

We geven u hierbij een kort overzicht van onze werkzaamheden.

#### Samenstelling Verwantenraad

De studenten brengen vier jaren door op de academie en datzelfde geldt daarmee voor hun ouders/verwanten. Het tempo van de doorstroming in de Verwantenraad ligt daarmee hoog.

De VR zet daarom, in goede samenwerking met bestuur en academie-management, proactief en creatief in op de werving van nieuwe VR-leden. Ook in 2024 is het daardoor weer gelukt om de raad op sterkte te houden en wel in de volgende bezetting:

Margot Lincklaen (tot juli)

Sandra Jansen – van den Heuvel (tot juli)

Ronald van Miltenburg

Eline van Woesik – Roffel

Natascha van den Hurk

Freek ten Klooster

Rianne Boehmer (per december)

Patricia Plugge (per december)

#### Overlegvergaderingen en andere activiteiten

In 2024 is de VR op vijf vrijdagmiddagen bijeengekomen. Telkens startend met een uur vooroverleg, gevolgd door de formele overlegvergadering met het bestuur en academiemanagement. Tussendoor was er een enkele keer behoefte aan een online tussendoor-overleg.

Daarnaast is de VR betrokken geweest bij diverse andersoortige overleggen en bijeenkomsten, zoals de startdagen, de oudermiddagen en de jaarlijkse themabijeenkomst met bestuur, Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en Studentenraad.

In de bijeenkomst van juni heeft Ferdinand Tuinstra de vergadering van de Verwantenraad bijgewoond vanuit zijn rol als (het door de VR voorgedragen) lid van de Raad van Toezicht, hiermee inhoud gevend aan de goede relatie tussen beide raden.

#### Vaste onderwerpen in 2024 op de VR-agenda:

- afstemming (agenda's van) Verwantenraad en Studentenraad;
- het jaarplan (ontwerp-realisatie-evaluatie) van de Verwantenraad;
- het jaarplan en de begroting van SPH: 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;
- uitvoering en effect van actieplan n.a.v. oudertevredenheidsonderzoek;
- ontwikkelingen rond de regionale vestiging.
- ontwikkelingen rond aankoop landgoed Spelderholt.
- afstemming met oudercontactgroep; een op zichzelf staand initiatief, wat voorziet in de behoefte aan informeel contact tussen (voormalige) ouders/verwanten van Spelderholt-studenten.

#### Specifieke onderwerpen/bijdragen in 2024:

- Evenals vorig jaar toonde de VR zich in de eerste jaarhelft actief in het overleg met bestuur en directie aangaande de (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**.
- De hoger wordende **eigen bijdrage ingeval van een VG3**. Ouders die hierdoor in de knel dreigen te komen, mogen een beroep doen op de Stichting Vrienden van Spelderholt.
- Acties ter bevordering van de bekendheid van de VR (profilering). Enerzijds naar aanleiding van de uitkomst van het oudertevredenheidsonderzoek, anderzijds ter ondersteuning van de werving van nieuwe/volgende VR-leden.
- De wijze van **certificering en diplomering** is meerdere keren aan de orde gekomen. Dit heeft geleid tot herijking van de afspraken.

- De VR heeft geparticipeerd in de **werving van een nieuwe bestuurder**, vanwege de aanstaande pensionering van Annette Fritschy. Daarnaast is de VR betrokken geweest bij de **benoeming van een nieuw lid (beoogd voorzitter) voor de Raad van Toezicht**.
- Rode draad in het VR-bestaansrecht is het voortdurende 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 2024 is veel van de VR-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? Tijdens de halfjaarlijkse startdagen (voor nieuwe studenten en hun ouders/verwanten) komt dit expliciet aan de orde.

Het thema 'kwaliteit en kwaliteitsbeeld' is ook in 2024 tijdens iedere bijeenkomst aan de orde gekomen. Uitzoomend op het geheel om overall te kunnen monitoren en reflecteren. Inzoomend op onderdelen om te bespreken waar groeimogelijkheden liggen. Zo is het actieplan als gevolg van het oudertevredenheidsonderzoek aan de orde geweest alsook (zeer nadrukkelijk) de implementatie en impact van het nieuwe studentvolgsysteem.



## 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 werkzaamheden 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 Konfidi

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 is in 2024 een melding gemaakt over intimidatie, die met de vertrouwenspersoon is besproken. Het heeft verder niet geleid tot een melding aan de directie of HR manager. Het onderwerp blijft binnen de organisatie de aandacht krijgen door duidelijk te maken welk gewenst gedrag van toepassing is.

### Klachtenfunctionaris Quasir

Wij streven ernaar dat een ieder 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.

Dit jaar is er een melding gedaan door een ouder over een mogelijk ongewenst gedrag. Om tot een gedegen onderzoek te komen is naast de melding aan de inspectie IGJ een klachtenfunctionaris van

Quasir ingezet die leiding geeft aan het onderzoek van de klachtencommissie. Het onderzoeksverslag zal in februari 2025 gereed zijn.

#### Klachtencommissie Quasir

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.

| <b>vertrouwenspersoon</b>                          | <b>klachtenfunctionaris</b>                      | <b>klachtencommissie</b>                         |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Buro Konfidi                                       | Quasir B.V.                                      | Quasir B.V.                                      |
| Gerard Dijkstra                                    | De klachtenfunctionaris                          | De ambtelijk secretaris klachtencommissie        |
| <a href="http://www.konfidi.nl">www.konfidi.nl</a> | <a href="http://www.quasir.nl">www.quasir.nl</a> | <a href="http://www.quasir.nl">www.quasir.nl</a> |

## Adviesraad Curatorium

#### Samenstelling Curatorium per 31 december 2024

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 is door omstandigheden in 2024 geen vervolg aan 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.

#### **Kwaliteitsbeeld**

Met de komst van het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028 wordt er van gehandicaptenzorgorganisaties die onder de Wet langdurige zorg (Wlz) vallen gevraagd om tweejaarlijks een kwaliteitsbeeld op te stellen. Hoewel dit voor leveringsvorm PGB nog niet door het ministerie van VWS geformaliseerd is, heeft Parc Spelderholt ervoor gekozen wel een kwaliteitsbeeld op te stellen. Tijdens de themabijeenkomst van 11 april 2024 met de leden van de Raad van Toezicht, de Verwantenraad, de ondernemingsraad en het MT is de vraag voorgelegd wat zij zien als de kracht en als uitdaging van het concept van Parc Spelderholt. Aansluitend was er een gezamenlijk buffet in de Wildhut. Deze uitkomst komt terug bij de doelen waarbij de uitkomsten samengevat zijn tot een aantal conclusies (zie pagina 17 van dit verslag).

#### **Eindejaarbijeenkomst**

De eindejaarbijeenkomst op 12 december 2024 was een mooie afsluiting van een positief verlopen jaar.

# Doelen en realisatie 2024

## Doelstellingen

Onderstaand de uitwerking van de beleidsmatige thema's zoals aangegeven in de begroting 2024. De verschillende thema's zijn ondergebracht bij de leden van het MT. Over de voortgang wordt elk kwartaal gerapporteerd.

Er zijn een aantal uitdagingen. Naast het verbeteren van het gemiddeld aantal studenten, het efficiënt organiseren van de uitvoering van ons concept, het binnenhalen van extra geldmiddelen en het op verschillende manieren zichtbaar zijn voor de buitenwereld, vraagt het afronden van het erfpachtproces onze aandacht om de continuïteit van de organisatie zeker te stellen. Met de beleidsthema's wordt hier op ingespeeld, welke in de jaarplannen van de entiteiten zijn uitgewerkt

## Beleidsmatige thema's

1. Overzetten van het erfpachtcontract met de Staat naar een andere vorm van financiering in eigendom of huur,
2. Financieel gezonde organisatie,
3. Investeren in de kwalitatief goed uitvoeren van ons concept,
4. Integraal marketingconcept; onderscheidend en zichtbaar concept in de markt zetten,
5. Strategisch personeelsplanning voor de toekomst,
6. Meer ontwikkelkansen voor onze doelgroep; regionale vestiging en de verdere opzet van het Expertisecentrum als stafafdeling, acties richting politiek, overheid en andere belangenorganisaties,
7. Een strategisch duurzaamheidsplan.

**Ad 1:** In 2032 loopt het **erfpachtcontract** af met de overheid. Daarom is er tijdig begonnen met het onderzoeken van verschillende opties, om de continuïteit van de organisatie te waarborgen. De optie om de erfpachtovereenkomst te verlengen is niet aan de orde, omdat het ministerie besloten heeft het landgoed af te stoten. Eind 2023 hebben we een koopaanbod en koopovereenkomst ontvangen. De voortgang in 2024 staat toegelicht bij de Raad van Toezicht op pagina 7 van dit verslag.

**Ad 2:** Een **financieel gezonde organisatie** waarborgt ook de continuïteit en zelfstandigheid. Uitgangspunt is dat alle bedrijfsonderdelen rendabel moeten zijn en dat is dit jaar wederom gerealiseerd.

**Ad 3:** Investeren in het **kwalitatief goed uitvoeren van ons concept** past in de komst van het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023-2028. Er wordt van gehandicaptenzorgorganisaties die onder de Wet langdurige zorg (Wlz) vallen gevraagd om tweejaarlijks een kwaliteitsbeeld op te stellen. Hoewel dit voor de leveringsvorm PGB nog niet geformaliseerd is door het ministerie VWS, hebben we ervoor gekozen om wel een kwaliteitsbeeld op te stellen.

Dit kwaliteitsbeeld bevat dan ook de reflectie over 2023 en de eerste helft van 2024 door studenten, de medewerkers en de gremia (RvT, Curatorium, VR, OR en MT) in hun april gehouden themabijeenkomst. Op basis van de uitkomsten van de verschillende reflecties zijn er de volgende overeenkomstige bevindingen:

- De kracht van het concept van Parc Spelderholt is: het unieke concept van wonen, werken en leren op één locatie, de kwaliteiten van medewerkers, positieve (werk)sfeer en de samenwerking en vertrouwen (ook binnen de samenwerkingsdriehoek).
- Doelen voor de komende twee jaar: naast de uitdagingen die medewerkers hebben aangegeven (verbetering van de communicatie tussen de verschillende teams, werkdruk verlagen door StudentVolgSysteem, mede invloed uitoefenen op de individuele leerdoelen

van de student), zijn door de gremia de volgende uitdagingen genoemd: vergroten van de naamsbekendheid met de blik naar buiten en de vervolgstappen voor studenten ná vier jaar Parc Spelderholt.

- Om het kwaliteitsbeleid rond de uitvoering van het concept (het kwaliteitsbeeld maakt daar onderdeel van uit) vorm te geven is een kwaliteitscommissie ingesteld; directeur, manager Academie, sr beleidsmedewerker Expertisecentrum en manager H&K (facultatief). Daarnaast zijn er aandachtfunctionarissen kwaliteit per team in de Academie aangesteld.
- De functiedifferentiatie van de woonbegeleiders is dit jaar voorbereid waarbij de Persoonlijk Begeleider (PB-er) meer verantwoordelijkheid heeft t.a.v. het begeleidingsplan van de student en de evaluaties met studenten/ouders. De implementatie hiervan staat voor 2025 gepland waarbij rekening wordt gehouden met de impact voor de woonbegeleiders.
- Het beleid voor de Logeerweekenden en Vakantieweken is bijgesteld door de doelgroep meer aan te sluiten als mogelijke voorloper van het ontwikkelingstraject. Daarnaast zullen er vakantieweken worden georganiseerd met ontwikkelingsthema's voor oud-studenten om het contact met hen te blijven onderhouden naast de tweejaarlijkse reunie.

#### Holding Spelderholt

Door bewust om te gaan met energieverbruik en het feit dat de tarieven voor 2024 zijn vastgezet gezien de huidige lagere energieprijzen, zijn onverwachte kostenstijgingen voor energie voorkomen.

Alleen noodzakelijke investeringen worden gedaan, waaronder investeringen vanwege wettelijke verplichtingen en veiligheidsredenen. In 2024 is € 200.000 beschikbaar voor noodzakelijke investeringen in gebouwen, terreinen, installaties en ICT. De volgende projecten hebben de hoogste prioriteit.

- De verouderde en storingsgevoelige telefooncentrale moet vervangen worden en hiervoor zijn de voorbereidingen gedaan om dit volgend jaar te realiseren.
- Er is een gedigitaliseerd studentvolgsysteem (SVS) geselecteerd. De financiering is deels door de Pier de Boer prijs mogelijk gemaakt. Hiermee wordt de werkdruk van de begeleiders teruggebracht, mede door het aanpassen van de wijze van rapporteren (geen overlaps) en de verbeterde overzichtelijke structuur van het begeleidingsplan. Ook door de verbeterde processtappen van het aannameproces wordt het administratieve proces vereenvoudigd. Het project is succesvol voorbereid en eind van het jaar geïmplementeerd. De medewerkers zijn zeer tevreden met de wijze waarop zij nu overzicht hebben en er met minder tijd gerapporteerd kan worden!
- De website is verouderd en moet vernieuwd worden: voor de landelijke zichtbaarheid is een goede website in samenwerking met een goed social mediateam de basis. Dit levert Hotelomzet, studenten en goodwill op. Met de gedane voorbereidingen kan het in april 2025 live gaan. De structuur van de website en de teksten worden verbeterd en passen beter in het contentlandschap.
- Door fondsenwerving zijn wederom gelden binnengehaald voor de noodzakelijke investeringen in de inventaris. Er is een project samengesteld waarin inventaris van de verschillende entiteiten is opgenomen, de aanschaf van elektrische gereedschappen en de aanleg van relax-doe-tuin achter het Koetshuis. Van de gevraagde 120k is tot nu toe 75k gedoneerd door 13 fondsen.

**Ad 4: Een integraal marketingconcept** is van belang zodat de entiteiten meer planmatig marktgericht kunnen werken om potentiële studenten (Academie) en gasten (Hotel & Kasteel) te bereiken, maar ook om opdrachten binnen te halen en producten te verkopen (Expertisecentrum). Dit vraagt om meer organisatorische verankering waardoor er bewuster wordt ingespeeld op bewegingen en behoeften binnen de markten. Inzet was om hierop extra te investeren in de aanname van een communicatiemedewerker bij de Academie (24 uur) en een directie-assistent voor de Holding met affiniteit voor social media (24 uur). Daarnaast speelt, zoals ook eerder genoemd, dat de website verouderd is en vernieuwd zal moeten worden. Cruciaal is om met een marketingplan ons unieke concept van wonen, werken en leren zichtbaar en onderscheidend onder de aandacht te (blijven) brengen. Een positieve ontwikkeling is dat steeds meer

reguliere gehandicaptenorganisaties en andere initiatieven zich richten op ontwikkelingsgerichte dagbesteding. Onderscheidend voor het concept van Parc Spelderholt is de integrale aanpak waar de wooncomponent wordt geboden samen met het leren en werken, in een 4 jarig ontwikkelingstraject. Daarmee is het een uniek en succesvol ontwikkelingsconcept in de vorm van vervolgonderwijs om de zelfstandigheid van onze doelgroep te vergroten. Dit is vergelijkbaar met het MBO1-niveau.

- Met het marketingplan voor alle entiteiten is onderling goed samengewerkt, waardoor er snel berichten op social media kunnen worden geplaatst. Voor het Hotel & Kasteel worden met succes acquisitieactiviteiten georganiseerd door de salesafdeling. Het geheel heeft geleid tot meer zichtbaarheid en meer studenten en gasten.
- Met succes is er in november weer deelgenomen aan de Beursvloer Apeldoorn en dat heeft interessante deals opgeleverd met bijvoorbeeld het Mediakorps die voor ons een filmpje gaat opnemen om onze werving een boost te geven. Diverse bedrijven hebben aangegeven met ons in gesprek te willen over het bieden van een stage, zoals Circulus, Vigilat, Dros schoonmaakdiensten en Campus Woudhuis. Voor vrijwilligerswerk hebben wij gesproken met de Lions Appelthorn, Sesamacademie, Vigilat en Buro Loo.
- Daarnaast is via de Vrienden van Parc Spelderholt het team studenten en begeleiders onderhouden genomineerd voor De Slimste Handen van Gelderland. We zijn niet de winnaar geworden maar het team is wel in het zonnetje gezet, met bijbehorende publiciteit.
- Met Wildpraat zijn we genomineerd voor de Business Awards Apeldoorn in de categorie Horeca/Toerisme en op 24 oktober zijn de winnaars van de 6 categorieën bekend gemaakt. We hebben niet gewonnen maar zijn trots dat we wel bij de 18 genomineerden van 750 aangemelde bedrijven/organisaties hoorden.
- Voor de Academie is het overzicht van alle VSO scholen met de uitstroom-coördinatoren geactualiseerd. Er heeft een overleg van uitstroomcoördinatoren op het Parc plaatsgevonden waardoor er veel aanmeldingen kwamen uit de regio Amsterdam. Daarnaast waren we bij de nodige VSO-informatiemarkten aanwezig. Kortom; aan de acquisitietaak is invulling gegeven met het behaalde resultaat van 80 studenten en gevulde wachtlijsten.
- Met Punt. Speciaal VSO gemeenschap met 20 vestingen wordt een samenwerkingsverband opgezet. Zij kennen ons en willen graag meer passende potentiële studenten doorverwijzen. Volgend jaar volgt de volgende stap om tot een uitstroomprofiel naar de Academie te komen die aan alle uitstroomcoördinatoren van de VSO-scholen wordt voorgelegd. Daarmee versterken we het keuzeprocess dat leidt naar- en de bekendheid van ons concept.

#### **Ad 5: De Strategisch personeelsplanning en algemeen personeelsbeleid**

De Strategische personeelsplanning (SPP) is in 2023 als methode ingezet voor de analyse voor wat er nodig is om het medewerkersbestand klaar te maken voor de toekomst, zowel in kwaliteit als in kwantiteit. Vanuit deze methode zijn acties geformuleerd, die synchroon lopen met het meerjarenbeleid 2024-2028. Deze acties zijn uiteengezet op basis van de vier personeelsstromen (instroom, behoud, doorstroom en uitstroom).

- Verschillende instrumenten zijn ontwikkeld om onderscheidend medewerkers te kunnen werven op de krappe arbeidsmarkt.
- Er wordt ook onderzocht hoe er meer vrijwilligers geworven kunnen worden, bijvoorbeeld bij organisaties die 60 plussers hiervoor de ruimte geven. De vrijwilligersvergoeding is aangepast naar een financiële vergoeding van 5 euro per dag, naast de reiskostenvergoeding.
- Het aantal stagiaires is weer op niveau gebracht door de goede afspraken en samenwerking met ROC Aventus in Apeldoorn. De afstand vanuit ROC Deltion College in Zwolle is steeds meer een belemmering geworden in het vinden van de stagiaires. We zijn begonnen met de pilot van een aantal ROC-leerlingen om te kijken of de BBL (beroepsbegeleidende leerweg; 60/80% werken en 1 dag in de week naar school) aansluit bij onze manier van werken in het concept. Een ander doel is om samen te werken op het actualiseren en vernieuwen van de leergangen van de Academie Spelderholt..
- Er is op entiteit- en teamniveau een indeling van medewerkers gemaakt op basis van talent, houding en gedrag en productiviteit. Hiermee wordt gewerkt aan het behouden van medewerkers en waar mogelijk medewerkers op het wenste niveau te brengen. Een afgeleide hiervan is het scholingsplan.
- Binnen de Academie is de verantwoordelijkheid voor de organisatie van het werk zoveel mogelijk bij de begeleiders neergelegd. Het gaat om aandachtsgebieden (kwaliteit, voeding, ed.) waarbij het teamoverleg zelfstandig georganiseerd wordt met een teamleider die voor een deel aanwezig is

- Voor de opvang bij een traumatisch gebeurtenis hebben we met de gespecialiseerde instantie Emergenz, afspraken gemaakt om binnen 24 uur aanwezig te zijn om medewerkers en studenten indien nodig te begeleiden. Hiermee hebben we het interne opvangteam vervangen, omdat het steeds moeilijker werd om de bezetting en kennis op orde te houden.
- Het toewerken naar een rookvrij Parc is onderwerp van gesprek geweest met de OR en een werkgroep. Het is begonnen met het uitzetten van een enquête om het draagvlak te toetsen. Het draagvlak voor een rookvrij Parc is te laag; 86 medewerkers (71%) hebben gereageerd waarvan 68 niet roken. 59 van de respondenten (70%) geeft aan geen voorstander te zijn van een rookvrij Parc.  
Voor de bevordering van de gezondheid zijn veel ideeën aangedragen en hier wordt met de werkgroep een vervolg aan gegeven. Voor nu geldt dat de rookplek tussen het Hotel en de Boshuizen is aangepast en de fietsenstalling is uitgebreid. Een klein afgeschermd deel wordt vrijgehouden voor een rookplek.

#### 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 2024 | In dienst | Uit dienst | 31 december 2024 |
|-----------------------------|----------------|-----------|------------|------------------|
| Holding Spelderholt *       | 10             | 0,6       |            | 10,6             |
| Hotel & Kasteel Spelderholt | 20             | 5,6       | 6,3        | 19,3             |
| Academie Spelderholt        | 55             | 11,3      | 7,9        | 58,4             |
| Totaal Parc Spelderholt     | 85             | 17,5      | 14,2       | 88,3             |

| Aantal medewerkers            | 1 januari 2024 | In dienst | Uit dienst | 31 december 2024 |
|-------------------------------|----------------|-----------|------------|------------------|
| Holding Spelderholt           | 12             | 1         |            | 13               |
| Hotel & Kasteel Spelderholt   | 41             | 10        | 13         | 38               |
| Academie Spelderholt          | 71             | 18        | 13         | 76               |
| Totaal Parc Spelderholt       | 124            | 29        | 26         | 127              |
| <i>Aantal dienstverbanden</i> | <i>127</i>     |           |            | <i>129</i>       |

#### Verzuim

Het voortschrijdend verzuim is gezakt van 5,95% in 2023 naar 5,3% over 2024.

##### Verzuimklasse Oms Verzuimklasse Excl ZW %

|               |       |
|---------------|-------|
| Onbekend      | 0,00% |
| 0-7 dagen     | 0,87% |
| 8-14 dagen    | 0,31% |
| 15-91 dagen   | 1,74% |
| 92-365 dagen  | 2,28% |
| 366-730 dagen | 0,11% |

| Ziekteverzuimpercentages    | Gemiddeld over 2024 | Aantal medewerkers per entiteit |
|-----------------------------|---------------------|---------------------------------|
| Holding Spelderholt         | 4,75%               | 13                              |
| Academie Spelderholt        | 5,68%               | 76                              |
| Hotel & Kasteel Spelderholt | 2,67%               | 38                              |
| Totaal Parc Spelderholt     | 5,3%                | 127                             |

**Ad 6:** Naast een goed draaiend zichtbaar en onderscheidend concept is één van onze doelen om de **kansen voor onze doelgroep om zich te ontwikkelen** via een vorm van onderwijs na het VSO te vergroten. Waar mogelijk richten wij ons op de overheid, politiek en belangenorganisaties.

- In september was er het werkbezoek van Lisa Westerveld (tweede kamerlid PvdA/GroenLinks). In april jl. heeft zij een motie in de commissie onderwijs ingediend die door bijna alle fracties werd ondersteund om structureel gefinancierd onderwijs te kunnen bieden aan onze doelgroep. De ministeries VWS/OCW/SZ gaan hier een voorstel van maken.
  - Veel aandacht voor haar werkbezoek via haar social media-accounts; Instagram 428 likes, en LinkedIn 128 likes. Mooi om de vele ondersteunende reacties te lezen.
  - Om haar een goed beeld van ons concept wonen-werken-leren te geven zijn diverse vertegenwoordigers van onze organisatie aan het woord gekomen en niet in de laatste plaats onze studenten. Naast ons concept waren de gespreksonderwerpen vanuit maatschappelijk belang; financier structureel vervolgonderwijs na de VSO/ZMLK, vergroot de kansen op werk, verander de beeldvorming van zorgbehoeftige doelgroep naar ontwikkelbare doelgroep, omvorming van begeleiders van zorgorganisaties van verzorgenden naar sociaal-maatschappelijke begeleiders en houd de PGB-financiering met haar transparantie en regie beschikbaar in reguliere zorg-organisaties. Het waren voor herkenbare onderwerpen die ze waar mogelijk onder de aandacht brengt.
  - Zij gaf aan dat zij nog nooit eerder vanuit deze doelgroep had gehoord dat zij met hun toekomst bezig zijn!
  - Op 3 december as. vond er in de kamer een debat plaats over de uitvoering van het VN-verdrag handicap waar nog veel in te winnen valt. We hebben haar ondersteund in het aanreiken van informatie vanuit ons perspectief.
- Daarnaast is er een vervolg gegeven aan haar aangenomen motie om structureel onderwijs te bieden voor onze doelgroep. Wij nemen actief deel aan coalitie InclusiePact Speciaal Onderwijs (VGN, HandicapNL, IederIn en LVB en zes uitvoeringsorganisaties waarvan wij er één zijn). De ministeries OCW en SZW zijn namelijk bereid de subsidieregelingen voor SLIM en de Derde Leerweg beschikbaar te stellen voor onze doelgroep. Dat betekent voor ons dat - met de nodige creativiteit- er extra middelen voor de leergangen verkregen kunnen worden. Dat is mooi voor de korte termijn. Voor de langere termijn blijft de coalitie zich inzetten voor het recht op levenslang leren voor onze doelgroep met structureel gefinancierd onderwijs na het VSO/ZMLK.
- Het Zero Project van de Essl Foundation heeft HandicapNL uitgeroepen tot een van de prijswinnaars 2025 in de categorie inclusieve werkgelegenheid. Op verschillende fronten werken wij met HandicapNL samen en ondersteunen zij ons met giften zoals voor het pad naar de Maalderij en recentelijk de herinrichting van de Snoezelruimte.

In 2021 zijn de voorbereidingen gedaan om met partners (gemeente, zorgorganisatie, onderwijs, bedrijfsleven) **een regionaal ontwikkelingscentrum** op te zetten in de regio Hilversum. Voorlopig conclusie is om, na alles onderzocht te hebben, onze inspanningen on-hold te zetten. De regio-partners zullen eerst de randvoorwaarden geregeld moeten hebben alvorens wij aanhaken met onze faciliterende rol bij de opzet en begeleiding van het regionale ontwikkelingscentrum. Met onze partners in de regio hebben we een aantal keren contact gehad zonder dat het geleid heeft tot een potentiële locatie.

Het in 2022 gestarte **Expertisecentrum** is in 2024 een beleidsafdeling van de Holding geworden, omdat het binnenhalen van externe opdrachten tot op heden niet is gelukt. Ook de activiteiten voor de regionale vestiging zijn on-hold gezet. De kosten van het Expertisecentrum zijn teruggebracht naar een basisformatie van 18 uur per week, voor het noodzakelijke kwaliteitsbeleid, het realiseren van omzetkansen door het aanvragen van subsidies en externe opdrachten/workshops voor (oud)ouders/vertegenwoordigers en oud-studenten. De andere 32 uur per week maken onderdeel uit van het productieproces of gebudgetteerde projecten

- Medewerkers van het Expertisecentrum ondersteunen de Academie op diverse inhoudelijke kwaliteitsonderwerpen zoals scholing, ondersteuning van de orthopedagogen in het aannameproces en het overdragen van kennis over het concept.
- Het SLIM MKB subsidie project 'digitaliseren werkprocessen studenten/begeleiders/medewerkers horeca Hotel & Kasteel' is gehonoreerd met 16k. De verantwoording van de subsidie is gepland voor juni 2025.

**Ad7** : Parc Spelderholt stelt **een wettelijk verplicht strategisch plan 'duurzame ontwikkelingen'** op, zodat een groene woon, leer- en werkomgeving ontstaat. Hiermee wordt bijgedragen aan het welzijn van mens en milieu en energietransitie. Uitgangspunten van het beleidsplan is om van het Parc een duurzame locatie te maken waar de kosten op langere termijn in balans moeten zijn met de opbrengsten.

We hebben in de afgelopen jaren kritisch naar onze mogelijkheden gekeken en gesproken met diverse partijen; Equans (installatietechniek en onderhoudsdiensten), HVE (Energieconcepten) en Energie in Erfgoed. Hier zijn diverse acties uit geformuleerd en uitgevoerd, naast een lange termijn plan.

Gezien de complexe regelgeving en het feit dat het erfpachtproces niet is afgerond, zijn de verplichtingen van de overheid in beeld gebracht.

De korte termijn acties hebben geleid tot het terugbrengen van het energieverbruik en eenvoudige energie-oplossingen zoals,

- in het Kasteel plaatsen van folie achter de radiatoren, tocht strips en voorzetramen, het merendeel van de verlicht is vervangen door LED
- alle technische installaties zijn in goede staat van onderhoud en voorzien van alle jaarlijkse en verplichte keuringen (NEN/SCIOS Scope 10).
- al het bedrijfsafval is gescheiden en de nieuwe vervoersmiddelen/machines zijn elektrisch.
- Duurzaam personeelsbeleid; binden en boeien van medewerkers, gezonde werkomgeving, mogelijkheid tot fitness in het Hotel, aandacht voor het voorkomen van ongewenst gedrag, digitaliseringsslag van papier naar digitaal.

Tot slot de te onderzoeken acties voor de komende jaren want het zijn uitdagende en complexe werkzaamheden voor met name de monumenten en de kosten die hiermee gepaard zijn.

- Zonnepanelen (hotel en Spelderholt 10)/ Windturbines / WTW installaties plaatsen.
- Van gas naar elektra.
- Dak van het Kasteel en Hotel opknappen en verduurzamen.
- Isolatie van panden; spouwmuren, daken, vloeren en ramen (folie/dubbel glas).
- Overgaan naar technische duurzame installaties van het Hotel, verwarming gebouwen / water / koeling / zwembad.
- Subsidie mogelijkheden onderzoeken voor de verschillende vraagstukken.
- Voldoen aan verplichtingen / Wet en regelgeving.
- Onderzoek naar het opzetten van een eigen energie Coöperatie in samenwerking met partners.