

SPELDERHOLT
PARC



Bestuurlijk jaarverslag 2025



VOORWOORD	3
PROFIEL	4
Structuur van Parc Spelderholt	4
Kerngegevens.....	4
BESTUUR EN TOEZICHT	5
Governancecode Zorg (2022)	5
Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR)	6
Diversiteitsbeleid	6
Bestuur	6
Raad van Toezicht/ Raad van commissarissen	6
Van de Ondernemingsraad.....	7
Van de Verwantenraad Studentenproces.....	8
Klachtenbehandeling	10
Stichting Vrienden van Parc Spelderholt.....	10
DOELEN EN REALISATIE 2025.....	11
Doelstellingen.....	11
Beleidsmatige thema's	11
Ad 1. Aankoop Landgoed Parc Spelderholt.....	11
Ad 2. Financiële gezondheid en kwalitatieve uitvoering van het concept	11
Ad 3. Marketing en Communicatie	13
Ad 4. Personeel	13
Ad 5. Meer ontwikkelkansen creëren voor onze doelgroep.....	15
Ad 6. Een strategisch duurzaamheidsplan en noodzakelijke investeringen.....	15

Voorwoord

Na een langdurig en zorgvuldig taxatie- en onderhandelingsproces is Stichting Parc Spelderholt erin geslaagd het landgoed in eigendom te verkrijgen. Hiervoor is een passende combinatie van geborgde en ongeborgde financiering afgesloten. Met deze eigendomsoverdracht is een einde gekomen aan een lange periode van onzekerheid. De continuïteit van Parc Spelderholt is hiermee voor de langere termijn geborgd, wat ruimte biedt om toekomstgericht te plannen en te investeren.

Het verslagjaar werd gekenmerkt door een aanzienlijke bestuurlijke belasting als gevolg van het aankooptraject en een bestuurderswissel. Desondanks zijn de financiële resultaten positief gebleven. Het jaar 2025 is afgesloten met een positief resultaat van ca. € 55.000. De studentenaantallen waren tot en met juli hoger dan begroot; vanaf augustus bleven zij achter op de prognose. Door gerichte acties en dankzij de inzet en creativiteit van medewerkers is de lagere omzet gecompenseerd door kostenreducties, waardoor het resultaat op niveau kon blijven.

Vanaf juni zijn voor het eerst kapitaalslasten gerealiseerd, die druk legden op zowel de liquiditeit als de exploitatie. Nu deze lasten volledig inzichtelijk zijn, inclusief de meerjarige impact, kan hier in toekomstige begrotingen beter en realistischer rekening mee worden gehouden. In de begroting 2025 is hier al rekening mee gehouden, zij het dat de exacte bedragen ten tijde van het opstellen daarvan nog niet bekend waren. In het verslagjaar is verder geïnvesteerd in de kwaliteit en toekomstbestendigheid van de accommodatie. De nieuwe keuken in het kasteel is succesvol in gebruik genomen. Daarnaast zijn de zalen onder het hotel, die eerder door waterschade waren getroffen, niet alleen hersteld maar ook gerenoveerd en kwalitatief verbeterd. Hierdoor is de commerciële waarde van deze ruimtes aanzienlijk gestegen.

Ook op het gebied van ICT zijn belangrijke stappen gezet. Met de implementatie van een studentvolgsysteem zijn de interne processen efficiënter ingericht en wordt voldaan aan de geldende wet- en regelgeving op het gebied van privacy (AVG).

In 2025 is een nieuwe directeur-bestuurder gestart die in maart 2026 heeft besloten haar loopbaan buiten de organisatie voort te zetten. De Raad van Toezicht heeft daarop besloten de adjunct-directeur te benoemen tot waarnemend directeur/bestuurder. Deze functie zal per maart 2026 voorlopig worden vervuld, waarmee de bestuurlijke continuïteit is gewaarborgd.

Het bestuur spreekt haar grote waardering uit voor de inzet en betrokkenheid van alle medewerkers, stagiairs, vrijwilligers en ouders/vertegenwoordigers. Daarbij ook dank aan de Raad van Toezicht, het Managementteam, de Verwantenraad, de Ondernemingsraad en de Studentenraad voor hun waardevolle adviezen en constructieve samenwerking. Tot slot gaat onze dank uit naar alle organisaties en bedrijven die Parc Spelderholt hebben ondersteund, in het bijzonder: Rabobank, Gemeente Apeldoorn, Stichting SFO en Handicap.NL.

Beekbergen, mei 2026
Robert (R.G.J.) Porskamp
Directeur/bestuurder

Structuur van Parc Spelderholt

Over Parc Spelderholt

Parc Spelderholt is een landelijke organisatie met een bijzondere missie en een uniek concept. Wij richten ons op het vergroten van de zelfredzaamheid van jongeren met een verstandelijke beperking tussen 18 en 25 jaar oud. 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)sturingmogelijkheden en verantwoordelijkheden van de directie en anderzijds de professionele ruimte, taken en verantwoordelijkheden van de medewerkers en managers/ leidinggevenden. Daarbij worden de verantwoordelijkheden laag in de organisatie 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.

Studentenraad

De studenten worden ook vertegenwoordigd door een Studententraad, 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.

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.

- 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. De financiële bijdrage van de Academie Spelderholt voor de leeromgeving is passend om deze entiteit met haar doelstelling tot een positief resultaat te laten komen.
- Het Parc wordt gebruikt als leeromgeving voor de leergang onderhoud.

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.

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 de heer R.G.J. Porskamp die wordt beloond binnen de WNT- norm en 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 2025

Jacqueline Noordhoek (Voorzitter/secretaris RvT/RvC, lid remuneratiecommissie)
Ilse Vasterman (Lid RvT/RvC en contactpersoon Ondernemingsraad)
Carla Maessen-Brand (lid RvT/RvC, lid remuneratiecommissie)
Ferdinand Tuinstra (lid RvT/RvC, voorzitter auditcommissie, contactpersoon Verwantenraad)
Michel de Haan (lid RvT/RvC, lid auditcommissie) is per 1 februari 2026 toegetreden.

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 aan de Verwantenraad (vertegenwoordiging van de studenten).

Vergaderingen

De Raad van Toezicht/Raad van Commissarissen vergaderde in 2025 zes keer; voor de auditcommissie vier keer.

De belangrijkste jaarlijkse (terugkerende) onderwerpen zijn;

- Goed bestuur en toezicht
- Aankoop landgoed Parc Spelderholt
- Jaarplan Parc Spelderholt 2025 met de stand van zaken van de inhoudelijke doelen per kwartaal

- Opdracht accountantscontrole en bespreking interimcontrole
- De jaarrekening en het bestuurlijk jaarverslag 2024

Financiën

- De belangrijkste onderwerpen werden voorbesproken in de auditcommissie; de voortgang in het erfpachtproces/aankoop landgoed, financiële rapportages per kwartaal, liquiditeitsprognoses, aantal studenten.
- De bespreking en goedkeuring van de jaarrekening 2024, het bestuurlijk jaarverslag 2024 en het accountantsverslag 2024 (in aanwezigheid van de accountant bij de bespreking in de auditcommissie).
- Kaderbrief voor de begroting 2026 en daarna de goedkeuring voor de begroting 2026.
- Opdrachtbevestiging van de beoordelingsverklaring van de jaarrekening 2025.

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

- Ondanks de Wtza vergunning is Parc Spelderholt niet WNT plichtig. Dit is extern getoetst.
- In 2025 is een nieuw lid RvT/RvC geworven die per 1 februari 2026 zijn werkzaamheden is gestart.
- De directeur-bestuurder die per 1 maart 2025 was gestart heeft haar werkzaamheden beëindigd per 16 maart 2026.

Vergoeding Raad van Toezicht

De honorering van de Raad van Toezicht is sinds 2017 en ook voor 2025 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

De OR startte 2025 met 2 personen. Gedurende het jaar is dit uitgebreid met een 3e collega.

In 2025 heeft de OR 5 x vergaderd met de Bestuurder en heeft 1 x het artikel 24 overleg gehouden met Bestuurder en lid Raad van Toezicht. Daarnaast heeft er 1 x een achterbanoverleg plaatsgevonden (in januari).

Onderwerpen waarover de OR heeft meegedacht of die de OR heeft besproken in 2025 zijn o.m.:

- De Ondernemingsraad signaleerde dat de organisatieontwikkelingen/wijzigingen van bestuur impact hadden op medewerkers en teams en dat de communicatie op verschillende afdelingen aandacht nodig had. Naar aanleiding hiervan heeft de OR dit onderwerp actief geagendeerd in de overleggen met de bestuurder en waar nodig gebruikt gemaakt van zijn advies- en overlegrechten om bij te dragen aan passende maatregelen.
- De OR heeft deelgenomen in de selectiecommissie voor het aanstellen van een nieuwe Directeur-bestuurder en een nieuw lid Raad van Toezicht.
- Het Rookbeleid is besproken. Uit de enquête die de werkgroep Rookvrij Parc heeft gehouden komt naar voren dat dit plan nog niet gedragen wordt. Dit onderwerp zal medio 2027 opnieuw worden geagendeerd.
- De TOG is besproken en hoe deze worden ingezet.
- Het verzuim is besproken en toegelicht door HR.
- Scholing 2026 is toegelicht door HR
- Extern advies/trainingsbureau ingeschakeld ter voorbereiding op OR verkiezingen
- Cao-wijziging t.a.v. slaapdiensten besproken

Instemming/adviezen:

- In maart is instemming gegeven t.a.v. een aanpassing in de TOG

- In december is toestemming gegeven om de info t.a.v. de cao wijziging Slaapdiensten in januari 2026 te communiceren naar medewerkers, gezien het feit dat e.e.a. nog administratief moest worden ingeregeld in de organisatie.

Van de Verwantenraad Studentenproces

In 2025 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 2025 is het daardoor weer gelukt om de raad op sterkte te houden en wel in de volgende bezetting:

Freek ten Klooster

Ronald van Miltenburg

Natascha van den Hurk

Patricia Plugge

Eline van Woesik (tot juni)

Rianne Boehmer (tot juni)

Elleke Klomp (per januari)

Ruud Ansink (per april)

Joke Lenaerts (per september)

Overlegvergaderingen en andere activiteiten

In 2025 is de VR op vijf vrijdagmiddagen bijeengekomen. Na een uur vooroverleg volgt de formele overlegvergadering met het bestuur en academiemanagement. Een enkele keer was er tussendoor de urgentie om elkaar doelgericht online op te zoeken.

Daarnaast is de VR betrokken 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 (door de VR voorgedragen) lid van de Raad van Toezicht, hiermee inhoud gevend aan de goede relatie tussen beide raden.

Vaste onderwerpen in 2025 op de VR-agenda:

- Contact met en afstemming tussen de Verwantenraad en de 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;
- kwartaalrapportages incidentmeldingen;
- kwartaalrapportages jaarplan Academie;
- invulling (thema's) en uitvoering (fysiek/online) van de oudermiddagen en -avonden;
- ontwikkelingen rond (het financieren en het in eigendom verkrijgen van) 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 2025:

- Actualisatie en herijking van de medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk VR-reglement.
- 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. Onder andere door het aandragen van flietsbijdragen voor de nieuwsbrieven, door een VR-flyer te ontwerpen (met namen en foto's) voor in de woonhuizen, en door actieve bijdragen aan de diverse start-, informatie- en ouder(mid)dagen.
- Actieve bijdragen aan de bestuurlijke wisseling van de wacht.
- Kritisch volgen en bespreekbaar (blijven) maken van 'op weg naar een rookvrij Spelderholt'.
- Bijgedragen aan een aanscherping van de exit-vragenlijst ouders/vertegenwoordigers bij vertrek van een student.
- Diverse malen met bestuurder en academiemanager onderzoekend gesproken over het (extra) aanbod sporten en bewegen. Krijgt vervolg in 2026.
- Zo ook m.b.t. het (brede) thema 'seksualiteit', wat eveneens wordt voortgezet in 2026.
- Bevraging en aanscherping van het begrotingsproces vanuit VR-perspectief.
- Kritisch meegedacht over inrichting en implementatie van Ouderportaal Intranet en Ouderportaal Care4, voor zover het de informatievoorziening en -beveiliging (privacy) van de studenten en de ouders/vertegenwoordigers betreft.
- Middels diverse vormen van aanbevelingen (brieven, opnames, vlogs) bijgedragen aan het verkrijgen van subsidies of het winnen van prijzen.
- Vaststelling prijzenindexatie Spelderholt in relatie tot de financiële positie van Spelderholt en de landelijke indexaties (m.n. PGB).
- Op diverse wijzen en momenten bijgedragen als VR of als specifieke VR-leden aan de ingezette strategische Koersbepaling voor 'een toekomstbestendig Spelderholt'.
- Actieve deelname (middels afvaardiging) aan de opgestarte werving om te voorzien in de vacature van Manager Academie.
- In samenwerking met bestuur geacteerd naar aanleiding van een verrassende en onrustveroorzakende onderzoeksrapport door het zorgkantoor (in het kader van de relatie tussen zorgkosten en zorgverlening binnen de academie-aanpak).
- Rode draad in het VR-bestaansrecht is het voortdurende meedenken en meepraten met betrekking tot 'alles' rondom het thema kwaliteit (zie illustratie).
Ook in 2025 is de VR-aandacht uitgegaan naar de samenwerking in de driehoek student, begeleiders en 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 komt dit expliciet aan de orde.



Dit jaarverslag is door de Verwantenraad vastgesteld op 30-01-2026.

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.

De Vertrouwenspersoon heeft in 2025 een aantal meldingen met betrekking tot ongewenste omgangsvormen integriteit ontvangen.

Een melding die telefonisch of schriftelijk wordt gedaan aan de vertrouwenspersoon, valt onder het informele traject van de aanpak van ongewenste omgangsvormen. Dit traject is gericht op het vinden van mogelijke oplossingen door de betrokken melders te ondersteunen, te begeleiden en nazorg te verlenen. De melder bepaalt daarbij wat er wel of niet wordt ondernomen.

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.

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.

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

Eindejaarbijeenkomst

De eindejaarbijeenkomst op 12 december 2025 was een mooie afsluiting van een positief verlopen jaar.

Stichting Vrienden van Parc Spelderholt

Stichting Vrienden van Parc Spelderholt is een Stichting die los staat van het bestuur van het Parc. De Stichting draagt bij aan het realiseren van concrete projecten die het unieke Spelderholt-concept ondersteunen en zo bijdragen aan de ontwikkeling van jongeren met een beperking. Daarnaast heeft zij het Parc Spelderholt Studiefonds opgezet, dat bedoeld is voor ouders/wettelijk vertegenwoordigers die niet over voldoende financiële middelen beschikken om hun zoon of dochter op Academie Spelderholt te laten wonen, leren en werken.

Doelen en realisatie 2025

Doelstellingen

Onderstaand de uitwerking van de beleidsmatige thema's zoals aangegeven in de begroting 2025. De verschillende thema's zijn ondergebracht bij de leden van het MT.

Er is een aantal uitdagingen; 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.

Met de beleidsthema's wordt hierop ingespeeld, welke in de jaarplannen van de entiteiten zijn uitgewerkt.

Beleidsmatige thema's

1. Aankoop Landgoed Parc Spelderholt.
2. Financieel gezonde organisatie en kwalitatief goede uitvoering van ons concept.
3. Marketing en Communicatie
4. Personeel
5. Meer ontwikkelkansen creëren voor onze doelgroep.
6. Een strategisch duurzaamheidsplan en noodzakelijke investeringen.

Ad 1. Aankoop Landgoed Parc Spelderholt.

Per 17 juni 2025 is het landgoed Parc Spelderholt in bezit gekomen. We hebben een passende combinatie van geborgde en ongeborgde financiering af kunnen sluiten. Daarmee is een einde gekomen aan een lange periode van onzekerheid voor Parc Spelderholt. De continuïteit is daarmee voor langere termijn geborgd en hierdoor kunnen we vooruitkijken en plannen.

Ad 2. Financiële gezondheid en kwalitatieve uitvoering van het concept

Een financieel gezonde organisatie in combinatie met een kwalitatief goede uitvoering van het concept vormt de basis voor de continuïteit en zelfstandigheid van Parc Spelderholt. Het uitgangspunt daarbij is dat alle bedrijfsonderdelen zo rendabel mogelijk opereren, binnen de randvoorwaarden van kwaliteit, zorgvuldigheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Geconsolideerd resultaat

Het geconsolideerde resultaat over het verslagjaar bedroeg € 55.000 positief en bleef daarmee achter op de begroting (€ 175.000). Met name de kapitaalslasten bleken vooraf lastig in te schatten. Ten tijde van het vaststellen van de begroting waren de definitieve financiering, het rentepercentage en de passeerdatum nog niet bekend. Inmiddels zijn deze parameters vastgesteld en geldt voor de komende tien jaar een vaste renteperiode.

De mutatie in de voorzieningen bedroeg € 25.000. Het resultaat vóór mutatie voorzieningen kwam daarmee uit op € 80.000 positief.

Stichting (enkelvoudig)

Het enkelvoudige resultaat van de Stichting was beter dan begroot. Hoewel de afschrijvingslasten hoger uitvielen door toepassing van de componentenbenadering, werd dit effect ruimschoots gecompenseerd door een eenmalige, ongeoormerkte gift. Deze gift is als overige opbrengst in de Stichting verantwoord.

Holding

De personele en materiële kosten binnen de Holding bleven op of onder het begrote niveau. Gezien

de extra lasten die samenhangen met de aankoop van het landgoed, is dit een indicatie van een effectief kostenbeheer en adequate financiële sturing.

Academie

Het resultaat van de Academie wordt in belangrijke mate beïnvloed door de studentenaantallen. Hoewel wordt ingezet op het verminderen van deze afhankelijkheid, is deze op korte termijn nog steeds aanwezig. Het aannameproces kent een doorlooptijd van circa twee jaar. Bij tussentijdse beëindiging van contracten geldt een opzegtermijn van drie maanden, waardoor schommelingen in studentenaantallen niet eenvoudig op korte termijn kunnen worden opgevangen vanuit de wachtlijst. De studentenaantallen varieerden gedurende het jaar per kwartaal (Q1: 80, Q2: 79, Q3: 75, Q4: 72). Gemiddeld bedroeg het studentenaantal 76,5, tegenover een begroting van 78. Toen duidelijk werd dat de aantallen in Q3 en Q4 zouden dalen, is een kostenbesparingsplan opgesteld. Met inzet, creativiteit en betrokkenheid zijn besparingen gerealiseerd, waarbij expliciet is vastgehouden aan het uitgangspunt dat de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding niet mocht worden aangetast. De focus lag daarbij op de personele inzet, zijnde de grootste kostenpost binnen de Academie. Vacatures en zwangerschapsverloven zijn zoveel mogelijk intern en met inzet van LW/VW opgevangen. Mede als gevolg van een beleidswijziging bleef de omzet uit logeerweekenden en vakantieweken achter bij de begroting. De lagere inhuur van kamers bij het Hotel kon deels worden gecompenseerd, terwijl de personele inzet noodzakelijk bleef om de formatie bij de Academie op peil te houden.

Uiteindelijk is ruim 50% van de omzetsderving gecompenseerd door kostenbesparende maatregelen. Het nettoresultaat van de Academie viel € 66.000 lager uit dan begroot. Dit werd, naast de lagere omzet, mede veroorzaakt door een aantal eenmalige onvoorziene kosten ter hoogte van € 22.000.

Hotel / Kasteel

In 2025 werd een recordomzet gerealiseerd binnen het Hotel en Kasteel. Niettemin bleef het resultaat € 99.000 achter op de begroting. Dit verschil is grotendeels toe te schrijven aan een zwak eerste kwartaal, waarin activiteiten plaatsvonden die wel kosten met zich meebrachten maar geen directe opbrengsten genereerden. Daarnaast was in deze periode de verhouding tussen omzet, personele inzet en directe inkoop onvoldoende in balans.

Vanaf het tweede kwartaal tot en met het vierde kwartaal was deze verhouding wel op orde, maar het verlies uit het eerste kwartaal kon in de resterende maanden niet volledig worden goedge maakt. Met name in de rustigere perioden blijken de kosten relatief hoog te blijven.

De personele bezetting vormt een blijvend aandachtspunt. Inhuur van extern personeel is soms onvermijdelijk, maar heeft een direct negatief effect op de marge. De horecasector kent bovendien een hoog personeelsverloop. Enerzijds bestaat de wens om vaste medewerkers te behouden, anderzijds is flexibiliteit nodig vanwege het seizoensgebonden karakter van de activiteiten.

In 2025 is daarom een project gestart op het gebied van revenue management, met als doel het commercieel inzicht te vergroten en zowel de REVPAR (revenue per available room) als de ADR (average daily rate) structureel te verbeteren.

Kwaliteit en borging van het concept

In aansluiting op het Kwaliteitskompas Gehandicaptenzorg 2023–2028 zijn een kwaliteitsbeleid en een commissie kwaliteit ingericht. Doel van deze commissie is het systematisch bevorderen van veilige, effectieve, lerende en studentgerichte zorg binnen Parc Spelderholt, alsmede het bewaken van een consistente uitvoering van het concept.

Met de start van het Project Academie begin 2025 zijn de bijeenkomsten van de commissie kwaliteit tijdelijk opgeschort. Het project had tot doel de continuïteit van kennisoverdracht en de uitvoering van het concept te borgen, lopende initiatieven te bundelen en thema's integraal te benaderen. De deelprojecten overlaptten grotendeels met de werkzaamheden van de commissie kwaliteit. Mede gezien het aanstaande afscheid van de toenmalige directeur werd voortzetting van afzonderlijke bijeenkomsten op dat moment niet als doelmatig beschouwd.

In de loop van de zomer is het Project Academie uitgebreid met medewerkers van Hotel/Kasteel en voortgezet onder de naam Bruisend Parc. Aangezien dit initiatief inmiddels een andere invulling en doelstelling heeft gekregen, is hernieuwde structurele aandacht voor kwaliteitsborging noodzakelijk gebleken. In het eerste kwartaal van 2026 is daarom een nieuwe commissie kwaliteit samengesteld en gestart. De aandacht functionarissen kwaliteit hebben een bijdrage geleverd aan bijeenkomsten

waarin de kwaliteit en het borgen van het concept centraal stonden. Daarnaast hebben zij het afgelopen jaar een belangrijke bijdrage geleverd aan de twee nieuw ingevoerde aspecten ter verbetering van de kwaliteit, te weten (begeleide) intervisie en (interne) audits.

Ad 3. Marketing en Communicatie

In 2025 is het Social Media team uitgebreid met collega's uit de verschillende entiteiten. Per kwartaal wordt vergaderd en er worden wekelijks bijdragen gepost op Social Media. Hiervoor zijn verschillende doelen te onderscheiden:

- Onder de aandacht brengen van ons unieke ontwikkeltraject
- Werven van nieuwe studenten
- Verkoop voor Hotel/Kasteel/Restaurant
- Naamsbekendheid in de breedste zin van het woord
- Aansluiten bij bedrijfsleven/partners, bedanken donateurs/fondsen

In Q4 van 2025 is met behulp van de vrijwillige inzet van een extern bureau een eerste inventarisatie gedaan voor het maken van een Strategisch Communicatieplan. We hebben de behoefte aan een helder communicatieplan voor interne en externe communicatie voor onze doelgroepen, aanhakend op de plannen die we al hebben liggen.

Cruciaal is om met onze marketing en communicatie 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.

Ad 4. Personeel

Medewerkersbestand

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

Medewerkersbestand Formatieontwikkeling 2025 (FTE)

Organisatieonderdeel	1-1	Instroom	Uitstroom	31-12	Gemiddeld
Holding	10,64	1,00	1,42	10,22	10,47
Hotel & Kasteel	20,07	11,06	13,37	17,76	18,93
Academie	57,38	14,15	18,25	53,28	57,23
Totaal	88,09	26,21	33,04	81,26	86,63

Overzicht aantal medewerkers 2025

Organisatieonderdeel	Medewerkers 1-1-2025	Instroom	Uitstroom	Medewerkers 31-12-2025
Holding	13	1	1	13
Hotel & Kasteel	38	14	22	30
Academie	73	10	15	68
Totaal	121	25	38	111

Dienstverbanden

	Aantal
Dienstverbanden 1-1-2025	126
Dienstverbanden 31-12-2025	113

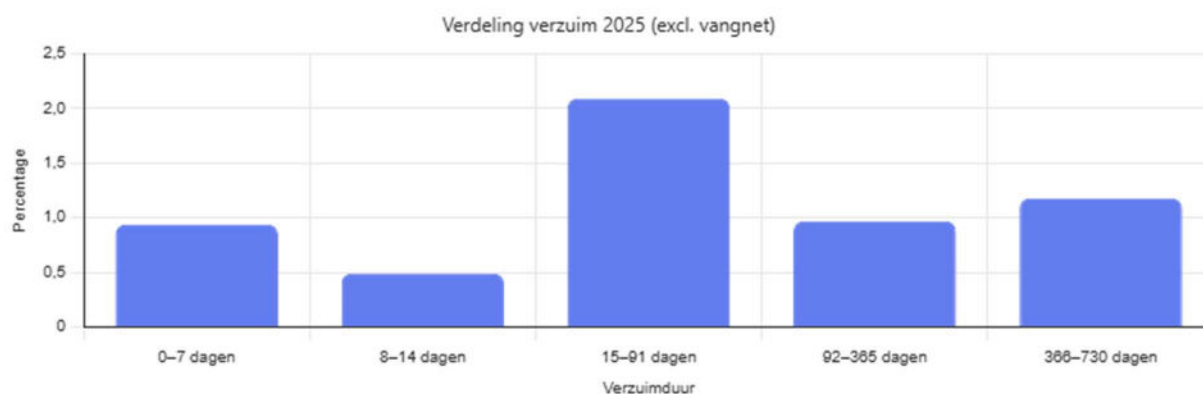
Verzuim 2025

De verzuimpercentages per organisatieonderdeel laten verschillen zien:

- **Academie:** 6,8% (licht boven de norm)
- **Holding:** 5,3%
- **Hotel & Kasteel:** 2,4%
- **Totaal Parc Spelderholt:** 5,7%

Het lage verzuim binnen Hotel & Kasteel valt positief op, mede gezien de arbeidsintensiteit en de krapte op de arbeidsmarkt binnen de horecasector. Het hogere verzuim binnen de Academie hangt samen met de aard van het werk en enkele langdurige verzuimgevallen.

Verdeling verzuim naar duur (2025, excl. vangnet)



Ad 5. Meer ontwikkelkansen creëren voor onze doelgroep

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. Samen met de deelnemende organisaties van VGN maken wij ons hard voor het Inclusiepact Speciaal onderwijs.

Ad 6. Een strategisch duurzaamheidsplan en noodzakelijke investeringen

Parc Spelderholt heeft in 2025 een **wettelijk verplicht strategisch plan 'duurzame ontwikkelingen'** opgesteld. 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. Nu er sprake is van eigendom in plaats van pacht zijn er meer mogelijkheden op gebied van subsidie voor verduurzaming. Met diverse partijen zijn we in overleg om te komen tot een plan van aanpak, onderzoeken van subsidiemogelijkheden en het uitvoeren van verduurzamingsprojecten.

