



Jaarverslag 2021

Sichting Kinderopvang Haren

1.0 Van de directie	2
2.0 Opvangvormen	3
2.1 Visie van de SKH	3
2.2 De expert in kinderopvang	3
2.3 Gespecialiseerd in ontwikkeling, ontspanning en vrije tijd van kinderen	4
2.4 In een veilige omgeving met goede sfeer talenten ontwikkelen voor kinderen en medewerkers	4
2.5 Wij kijken naar de toekomst en zorgen voor continuïteit van onze opvang	5
2.6 Wij komen binnen onze visie en mogelijkheden tegemoet aan wat onze klanten van ons vragen gericht op het welbevinden en de omgeving van het kind	6
3.0 Ontwikkelingen bij de locaties	7
3.1 Kinderdagverblijven	7
3.2 Buitenschoolse opvang	8
3.4 Klachtencommissie	9
4.0 Covid-19 in relatie tot de SKH	10
5.0 Ontwikkelingen SKH breed	11
6.0 Ontwikkelingen op terrein van wet- en regelgeving	12
7.0 Personeelszaken	13
7.1 Medewerkers van de SKH	13
7.2 Personeel in getallen	13
7.3 Verzuim	15
7.4 Scholing	16
7.5 Functioneren	16
7.6 Verklaring omtrent gedrag	16
8.0 Bestuur, Toezicht en Medezeggenschap	17
8.1 Governance	17
8.2 Het bestuur	17
8.3 Raad van Toezicht	17
8.4 Ondernemingsraad	17
8.4 Centrale Ouderraad	18
8.5 Vertrouwens persoon	18
9.0 Financiën	19
9.1 Resultaat	19
9.2 Kengetallen	19
10.0 Verwachtingen voor 2022	20

1.0 Van de directie

Beste collega's, leden van de oudercommissies, de raad van toezicht en andere belangstellenden,

Voor jullie ligt het jaarverslag 2021 van Stichting Kinderopvang Haren (SKH). Een jaar waarin het coronavirus wederom een prominente rol heeft gespeeld. Hierdoor hebben we mooie en moeilijke momenten beleefd.

Om de landelijke coronabesmettingen tegen te gaan is, op last van de overheid, de buitenschoolse opvang voor 16 weken gesloten geweest. Dat is drie weken meer dan in 2020. De kinderdagopvang en de gastoudersopvang zijn zeven weken gesloten geweest, tegenover 9 weken sluiting in 2020. Gelukkig hebben we de kinderen waarvan de ouders werkzaam zijn in de cruciale beroepen wel opvang kunnen bieden.

Het is gelukt om de continuïteit van onze kinderopvang te kunnen waarborgen, dankzij de grote inzet, flexibiliteit en creativiteit van onze medewerkers. De aanpassingen die dit jaar zijn doorgevoerd, vaak onder een enorme tijdsdruk, zijn ontzaglijk veel en dat vraagt veel. Ik ben iedereen ontzettend dankbaar voor deze waardevolle inzet. Ook het begrip van ouders en niet te vergeten de lach en het plezier van kinderen zorgt ervoor dat wij de schouders er onder kunnen blijven zetten.

Gelukkig heeft niet alleen het COVID-19 virus aandacht gekregen. Wij zijn blijven investeren in onze medewerkers en kwaliteit, want dat is uiteindelijk investeren in kinderen. Bij de SKH werken enthousiaste, professionele en getalenteerde mensen. Die op een natuurlijke wijze betrokken zijn bij kinderen, hun ouders en de SKH. Deze elementen zorgen ervoor dat ieder kind gezien, gehoord en gevolgd wordt tijdens een gezellige, veilige en ontspannen dag op de opvang.

De vraag naar kinderopvang is blijven stijgen en is er behoorlijke krapte op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat er veel tijd en energie is gestoken in het werven en inwerken van nieuwe medewerkers en het behouden van bestaande medewerkers.

Via Sociale media (Twitter / Facebook / Instagram) draagt de SKH uit wat zij kan betekenen voor ouders, kinderen, (toekomstige) collega's en samenwerkingspartners. Door het volgen van één van deze kanalen is zichtbaar welke activiteiten er zijn ondernomen, welke vacatures openstaan en welke bijeenkomsten, activiteiten / workshops nog volgen.

De financiële positie van de SKH is gezond. De inhoudelijke kwaliteit is prima op orde. Dit wordt bevestigd door kinderen die met plezier naar de opvang komen, ouders die zich aan ons verbinden, medewerkers die tevreden zijn en partners die graag met ons willen samenwerken.

Bovenstaande is een selectie van het verloop van 2021. In het jaarverslag wordt nader beschreven op welke wijze invulling is gegeven aan het bieden van de leukste kinderopvang in het wijkgebied Haren van de gemeente Groningen.

Ik wens u veel plezier bij het lezen.

Wilma Pouw-Naarding
Directeur / Bestuurder SKH



2.0 Opvangvormen

De SKH voorziet in verscheidene vormen van opvang. Wij verzorgen Kinderdagopvang, Gastouderopvang, Tussen-, Voorschoolse- en Buitenschoolse opvang in het wijkgebied Haren van de gemeente Groningen. Deze opvang wordt op meerdere locaties aangeboden door enthousiaste medewerkers. In dit jaarverslag wordt de visie als leidraad gebruikt om aan te geven hoe er in het algemeen of specifiek per opvangvorm inhoud is gegeven aan de visie.

2.1 Visie van de SKH

De visie van de SKH is waarneembaar en toetsbaar in het dagelijks denken en handelen van alle medewerkers binnen de SKH. Er wordt binnen onze instelling gewerkt volgens onderstaande visie:

De Stichting Kinderopvang Haren is de leukste! De expert in kinderopvang in de leeftijd 0-12 jaar. Wij zijn gespecialiseerd in ontwikkeling, ontspanning en vrije tijd van kinderen. In een veilige omgeving met goede sfeer kunnen kinderen en medewerkers hun talenten ontwikkelen.

Wij zijn een organisatie die meegroeit en ontwikkelt met de vraag. Wij kijken naar de toekomst en zorgen voor continuïteit van onze opvang.

Wij komen binnen onze visie en mogelijkheden tegemoet aan wat onze klanten van ons vragen gericht op het welbevinden en de omgeving van het kind. Wij staan midden in de samenleving en hebben een open communicatie met kinderen, ouders, medewerkers en samenwerkingspartners.

2.2 De expert in kinderopvang

Zoals in de visie staat beschreven is de SKH een expert in kinderopvang. Een expert is volgens het woordenboek “de Dikke van Dale” een deskundige. Van een expert mag verwacht worden dat zij kwaliteit levert. De SKH staat voor het bieden van hoogwaardig kwaliteit en vindt het eveneens belangrijk dit door middel van een continu proces te toetsen, ook om verbeterpunten te kunnen blijven signaleren. Er is daarom een intern kwaliteitsstelsel, dat wordt ingezet als middel om op alle niveaus de bewustwording te stimuleren betreffende het belang van goede en kwalitatief verantwoorde kinderopvang. Bovendien zorgt het kwaliteitssysteem ervoor dat er procesmatig en met structurele regelmaat wordt geëvalueerd. Het kwaliteitsstelsel is ingebed in de activiteiten en processen op de werkvloer en de ondersteunende processen. Het fungeert als richtlijn en graadmeter voor de verschillende werkprocessen. Om ervoor te zorgen dat de medewerkers binnen de SKH de beschikking hebben over, en ook daadwerkelijk gebruik maken van, de meest actuele versie van documenten uit het Kwaliteitshandboek zijn de handboeken gedigitaliseerd.

Kwaliteit

De SKH heeft eind 2018 besloten om geen externe keuring HKZ (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector) meer te laten uitvoeren ten behoeve van de beoordeling van het kwaliteitsstelsel. De meerwaarde wordt niet meer gezien. De kwaliteitseisen binnen de kinderopvang zijn in de loop der jaren enorm aangescherpt, inclusief de GGD keuringen. Daarnaast worden er te weinig nieuwe ontwikkelmogelijkheden of inspiratie items uit de keuring gehaald. Bovendien zit het intern kwaliteitssysteem goed in elkaar, dat heeft de SKH bewezen door ruim 20 jaar het HKZ certificaat te hebben mogen voeren. Deze ervaringsjaren geven vertrouwen dat de dienstverlening voldoende geborgd is binnen de Stichting om toekomstgericht te voldoen aan de eigen vastgestelde kwaliteitsnormen. Covid-19 heeft ervoor gezorgd dat in 2021 de keuze is gemaakt om de leden van de kwaliteitscommissie in twee groepen te verdelen, zodat er zoveel mogelijk live vergaderd kan worden en het maximaal toegestane aantal aanwezigen niet wordt overschreden. Een groep bestaat uit leden met een dienstbetrekking bij de SKH en de andere groep bestaat uit derde- en vierdejaars HBO studenten die stagelopen binnen de SKH. De vergadering met de studenten volgt een week na de vergadering van de vaste commissieleden. De kwaliteitsmedewerker bewaakt de uitwisseling van informatie tussen de subgroepen en stuurt beide groepen aan. Daarnaast is de revisieprocedure aangepast. Wat niet is veranderd, is dat tijdens de vergaderingen royaal aandacht wordt besteed aan constatering uit interne audits. Er wordt stilgestaan bij de wijze waarop de geconstateerde tekortkomingen opgelost dienen te worden en hoe dit wordt uitgerold binnen de SKH.

2.3 Gespecialiseerd in ontwikkeling, ontspanning en vrije tijd van kinderen

Het draait bij de Stichting Kinderopvang Haren dagelijks om het kind dat wordt opgevangen. Naast de dagelijkse opvang, verzorging en begeleiding vinden wij het belangrijk dat de kinderen aan interessante, aantrekkelijke en uitdagende activiteiten kunnen deelnemen om te kunnen ontdekken, ontwikkelen en plezier te hebben.

Het activiteitenaanbod op het Kinderdagverblijf, de Buitenschoolse opvang en bij de Gastouderopvang is in 2021 divers en veelzijdig geweest. Iedere opvangvorm heeft dit op zijn eigen manier kunnen doen, maar wel binnen de gezamenlijke visie. De Kinderdagverblijven op de locatie aan de Waterhuizerweg “KDV Brabbel” en Hemsterhuislaan “KDV Dribbel” bieden activiteiten en / of ontwikkelingsgerichte spelvormen thematisch gerangschikt aan, opgebouwd volgens de stappen van het Voor en Vroegschoolse Educatie (VVE) programma Piramide.

Binnen beide kinderdagverblijven bereiden werkgroepen de verschillende thema’s voor volgens de stappen van Piramide en de daaraan gekoppelde activiteiten. De locaties worden “aangekleed” in de stijl van het thema en kinderen krijgen activiteiten aangeboden passend bij het thema en hun niveau van ontwikkeling. Bij de locatie aan de Hemsterhuislaan werken het kinderdagverblijf en de buitenschoolse opvang samen aan de thema’s.

Bij de Buitenschoolse Opvang ligt de nadruk voornamelijk op ontspanning. Kinderen gaan immers de rest van de dag al naar school. Zodra ze op de BSO komen, krijgen de kinderen tijd om te spelen met leeftijdsgenoten, zelfstandig een activiteit te ondernemen of juist uit te rusten. De activiteiten die worden aangeboden staan bij de BSO wel in het teken van de ontwikkeling van de kinderen. De locaties bereiden deze zelf voor. Bij de BSO locaties met kinderen vanaf 7 jaar werkt de SKH met kinderopparticipatie. Dat houdt in dat kinderen zelf kunnen meedenken over de invulling van de tijd die zij bij de opvang doorbrengen. Met als doel dat kinderen leren opkomen voor zichzelf, leren onderhandelen en ervaren dat hun mening er toe doet.

De activiteitencommissie heeft ook dit jaar weer leuke uitdagende workshops en activiteiten georganiseerd gedurende de vakantieperiodes. Hiervoor wordt het programma DoenKids gebruikt. Voorafgaand aan de vakanties worden de BSO locaties voorzien van de nodige informatie en materialen om de workshops succesvol te laten verlopen. Deze werkwijze wordt als prettig ervaren.

Van kinderen, ouders / verzorgers en pedagogisch medewerkers hebben we ook dit jaar enthousiaste reacties ontvangen.

2.4 In een veilige omgeving met goede sfeer talenten ontwikkelen voor kinderen en medewerkers

Binnen de SKH vinden wij het belangrijk dat de kinderen en medewerkers zich prettig, vertrouwd en veilig voelen. In een omgeving die stimulerend is, warmte en geborgenheid uitstraalt kan een kind zich ontwikkelen. Kinderen willen op onderzoek uitgaan om nieuwe dingen te leren en te proberen. De kinderen staan bij ons centraal en vanuit die gedachte observeren wij jaarlijks alle kinderen op het Kinderdagverblijf en Buitenschoolse Opvang zowel individueel als in de “eigen” groep. Wij kijken naar hun welbevinden en de ontwikkeling. De bevindingen worden besproken met ouders in de aangeboden tien minuten gesprekken of op een ander moment als ouders daarvoor kiezen.

Niet alleen de ontwikkeling en het welbevinden van de kinderen zijn belangrijk. De omgeving waarin zij verblijven moet eveneens veilig en gezond zijn. De SKH voert veiligheidschecks door middel van de risicomonitor. Aan de hand daarvan is een veiligheids- en gezondheidsbeleid opgesteld voor de gehele organisatie en daarnaast op specifieke locaties toegesneden veiligheids- en gezondheidsplannen. De meeste risico’s zijn bekende veiligheidsrisico’s en worden beperkt door het werken volgens de ontwikkelde protocollen. De risico’s uit de inventarisatie gezondheid zijn grotendeels voor alle groepen gelijk.

Het is niet meer verplicht om jaarlijks een nieuwe risico-inventarisatie uit te voeren. In plaats daarvan is het belangrijk dat het veiligheids- en gezondheidsbeleid actueel gehouden wordt. Bij de SKH is dit een continue proces door jaarlijks met de pedagogisch medewerkers voor ieder onderdeel van de RIVG een QuickScan uit te voeren en het veiligheids- gezondheidsbeleid te evalueren, actualiseren en implementeren middels de teamoverleggen. De Kwac neemt de gewenste wijzigingen op in één van de handboeken.

De vierjaarlijkse Risico Inventarisatie en -evaluatie (RI&E) is voor het laatst in 2017, in samenspraak met de ondernemingsraad, op alle locaties uitgevoerd met behulp van de risicomonitor uitgevoerd. Op alle locaties en werksoorten is gekeken naar de risico's op de volgende onderdelen:

- Huisvesting en algemene voorzieningen;
- Werkdruk en functie-inhoud;
- Agressie en onveiligheid;
- Arbo en verzuimbeleid;
- Fysieke belasting;
- Beeldschermwerk;
- Schoonmaken.

De inventarisatie is door een afgevaardigde van onze arbodienst (Arbeidsherstel) getoetst en positief beoordeeld. Uit de inventarisatie is een plan van aanpak opgesteld. Vanaf 2018 wordt gewerkt aan de verbetering van de omstandigheden door de opgestelde acties en maatregelen door te voeren. Deze zijn in Teams (een platform voor samenwerking in een veilige online omgeving en maakt standaard onderdeel uit van het Microsoft Office 365 pakket) geplaatst waar alle MT leden toegang toe hebben. Bij het behalen van een maatregel wordt deze daar afgetekend, hetgeen direct inzichtelijk is voor de andere MT leden.

2.5 Wij kijken naar de toekomst en zorgen voor continuïteit van onze opvang

Om te kunnen kijken naar de toekomst is het van essentieel belang om financieel gezond te blijven en een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering te hanteren. Er dient eveneens tijdig te worden geanticipeerd op ontwikkelingen binnen de kinderopvang. Wij nemen hierin onze verantwoordelijkheid en laten dit zien door te werken met een meerjarenstrategie. De strategie is gericht is op twee hoofddoelen:

1. Hoge kwaliteit en innovatie in een ondernemende en efficiënte organisatie;
2. Behoud van het huidige marktaandeel en uitbreiding van het marktaandeel door flexibele opvangarrangementen en nieuwe combinaties met onderwijs en/of andere partners zoals sportclubs.

Jaarlijks wordt in het Stichtings-brede werkplan van de SKH beschreven op welke wijze inhoudelijk invulling wordt geven aan de strategie. De locaties beschrijven in een eigen werkplan de locatiedoelen die samenhangen met de Stichtings-brede doelstelling. Alle doelstellingen worden tussentijds en aan het einde van het kalenderjaar mondeling en schriftelijk geëvalueerd binnen de SKH.

2.6 Wij komen binnen onze visie en mogelijkheden tegemoet aan wat onze klanten van ons vragen gericht op het welbevinden en de omgeving van het kind

Het Stichtings-brede tevredenheidsonderzoek ouders is in de zomer van 2020 gehouden. Over het algemeen zijn ouders (zeer) tevreden over de door de SKH geboden opvang. Dat geeft 96% van de deelnemers aan. Uiteraard zijn er ook verbetermogelijkheden genoemd, De belangrijkste ontwikkelpunten zijn geclusterd en worden door middel van een plan van aanpak in de loop van de komende drie jaren geïmplementeerd. Wij waarderen het zeer dat ouders en/of verzorgers de moeite hebben genomen om aan te geven waar wij in kunnen verbeteren. Er is een actieplan gemaakt ten behoeve van de uitvoering van deze verbeteringen. Ouders kunnen eveneens hun bevindingen over onze opvang en dienstverlening jaarlijks aangeven tijdens de aangeboden tien minuten gesprekken of bij de digitale exit-enquête wanneer de opvang wordt beëindigd.

Uit de exit formulieren komen positieve opmerkingen en aandachtspunten naar voren. Op de kritische kanttekeningen wordt door de managers actie ondernomen. Binnen het KDV zien we dat in het verslagjaar is aangegeven dat de meeste ouders stoppen met de opvang omdat hun kindje de leeftijd van 4 jaar heeft bereikt. Bij de BSO worden dit jaar de meeste contracten beëindigd omdat ouders aangeven dat de kinderen oud genoeg zijn om zelf naar huis te kunnen.

Tijdens uitgebreide jaarlijkse huisbezoeken aan de gastouders, door de coördinator van het gastouderbureau, is er gevraagd naar de tevredenheid over de gang van zaken binnen het gastouderbureau. De gastouders geven aan positief te zijn. Punten die verbetering behoeven zijn evengoed genoemd. Deze zijn, waar mogelijk, direct afgehandeld. De mondelinge, telefonische en/of schriftelijke jaarevaluatie onder de vraagouders leverden eveneens een positief beeld op. De vraagouders omschrijven de meeste gastouders als warm, betrokken, creatief, ervaren en flexibel.

Het oordeel van medewerkers wordt door de instelling als uitermate belangrijk ervaren. Uitgangspunt van kwaliteitsbeleid voor de kinderopvang is vanzelfsprekend dat de kwaliteit van de dienstverlening op alle niveaus goed en geborgd is. Dat kan alleen worden bereikt wanneer de medewerkers als 'kapitaal van de instelling' beschouwd worden en in hun oordeel gewaardeerd en serieus genomen worden. Het management van de SKH heeft hiervoor verschillende tools ter beschikking, waarvan het functioneringsgesprek, de coaching door de pedagogisch coach en het werkoverleg in de kwaliteitscyclus op dit punt een prominente plaats innemen. Daarnaast wordt er met medewerkers die uit dienst gaan een exitgesprek gehouden, waarin een medewerker ook op de sterke kanten en verbeterpunten van de SKH worden bevraagd. Afspraken hieruit worden in plan-do-check-act principes vertaald. In 2021 zijn er in totaal 13 exitgesprekken gevoerd van de 17 medewerkers die uit dienst zijn gegaan. De hoofdreden van vertrek is dat men een dienstbetrekking elders heeft gevonden die beter aansluit bij de ambities van de medewerker. Daarnaast zijn drie collega's in een ander werkveld gaan werken, één medewerker is gaan studeren en één collega's is met pensioen gegaan. De overige redenen zijn verschillend van aard geweest.

Het tevredenheidsonderzoek onder personeel is een meetinstrument waaruit verbeterafspraken en/of actielijsten worden opgesteld, die vervolgens worden geëvalueerd en bijgesteld. In het najaar van 2020 is het laatste tevredenheidsonderzoek onder de medewerkers uitgevoerd. De insteek, in samenwerking met de ondernemingsraad, is gericht op de persoonlijke beleving van de individuele medewerker. De algemene uitkomsten zijn tijdens de digitale medewerkers avond van 15 december 2021 gepresenteerd. Per team is in 2021 bekeken of de algemene uitkomst van het tevredenheidsonderzoek overeenkomt met de beleving van het betreffende team en/of afspraken (SMART) kunnen worden gemaakt om de werkbeleving nog positiever te laten zijn. De teams hebben na de besprekingen, indien gewenst, een eigen plan van aanpak opgemaakt. Deze werkwijze zorgt voor een natuurlijk draagvlak.

3.0 Ontwikkelingen bij de locaties

3.1 Kinderdagverblijven

Kinderdagopvang voor de kinderen in de leeftijd van 0-4 jaar wordt geboden op:

- KDV Dribbel
- KDV Brabbel

Bij KDV Dribbel is gemiddeld 79% van de beschikbare capaciteit aan dagopvanguren afgenomen. Dit is een stijging van 2% ten opzichte van vorig jaar. In 2020 was eveneens een stijging te zien, toen van 3% ten opzichte van 2019. Terwijl in 2019 de bezetting gelijk was aan die van 2018, namelijk 74%. In 2017 vond er nog een stijging van 8% plaats en in 2016 was een stijging van 5% waarneembaar.

Bij KDV Brabbel is gemiddeld 78% van de beschikbare capaciteit aan dagopvanguren afgenomen. Dit is een daling van 4% ten opzichte van 2020. In 2020 en 2019 was de bezetting nog 82%. Aan de stijgende lijn van de afgelopen jaren lijkt nu een eind te zijn gekomen. In 2018 was een stijging van 5% ten opzichte van 2017 zichtbaar. Voor beide locaties samen geldt dat er meer uren kinderdagopvang zijn afgenomen dan in 2020. Het stijgingspercentage is 2%.

Beroepskracht-kindratio op het KDV

De SKH hanteert de regels met betrekking tot de groepsomvang en de inzet van pedagogisch medewerkers voor de opvang in KDV zoals vastgelegd in de toetsingskaders GGD. Voor de berekening van het juiste aantal beroepskrachten op een groep wordt gebruik gemaakt van de rekentool kinderopvang, ontwikkeld door het Ministerie van SZW in samenwerking met Brancheorganisatie kinderopvang, BOINK, GGD Nederland en de VNG.

De volgende beroepskracht-kindratio wordt gehanteerd op het kinderdagverblijf:

Soort groep	Maximaal aantal kinderen	Aantal pedagogisch medewerkers*
Babygroep WHW 0 tot 2 jarigen*	12 (waarvan maximaal 8 kinderen van 0 tot 1 jaar)	3
Peutergroep 2 tot 4 jarigen*	16	2
Verticale groep*	12	2
Verticale groep*	14 (waarvan maximaal 8 kinderen van 0 tot 1 jaar)	3
Verticale groep*	15 (waarvan maximaal 5 kinderen van 0 tot 1 jaar)	3
Verticale groep*	16 (waarvan maximaal 3 kinderen van 0-1 jaar)	4

*De inzet van de vereiste aantal beroepskrachten kan wijzigen indien de leeftijd van de samengestelde kinderen wijzigt.

GGD inspectie

Kinderopvangorganisaties moeten vanuit de wet kinderopvang aan vele kwaliteitseisen voldoen. De gemeente is verantwoordelijk voor het toezicht op en de handhaving van deze kwaliteitseisen. Zij geeft de lokale GGD opdracht om inspecties uit te voeren. Een toezichthouder van de GGD voert deze bij iedere kinderopvanglocatie jaarlijks uit op verschillende kwaliteitsdomeinen, zoals pedagogisch beleid, veiligheid en huisvesting. In het inspectierapport adviseert de GGD de gemeente om wel of niet te handhaven. De gemeente kan dan besluiten tot het nemen van maatregelen.

De locaties KDV Brabbel en Dribbel zijn onaangekondigd bezocht en geïnspecteerd door de GGD. Tijdens deze controles is geconstateerd dat de opvang voldoet aan de criteria gesteld in de Wet Kinderopvang. Er is lof uitgesproken voor de goede sfeer en het pedagogisch klimaat binnen de locaties. De inspectierapporten zijn in te zien op de locaties en te lezen op onze website: www.kinderopvangharen.nl.

3.2 Buitenschoolse opvang

De buitenschoolse opvang voor de kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar oud wordt geboden op:

- BSO de Biblebontse Borg
- Reuze BSO
- BSO Heksenketel
- BSO Drakenland
- BSO Erasmusheem
- BSO Merlijn
- BSO Tovenaar
- BSO SimSalaBrink
- BSO MikMak
- BSO Op Stelten
- BSO Rijmelarij
- BSO Peter Pan

Bij de BSO locaties wijzigt de capaciteit jaarlijks, zodat er geen goede vergelijking kan worden gemaakt met de jaren daarvoor. Uiteraard kan wel worden gekeken naar de verkochte BSO uren per jaar. In 2021 zijn er 3% meer BSO opvanguren afgenomen ten opzichte van 2020. In 2020 was de stijging 11%, in 2019 was dit nog 3% en in 2018 een uitschieter van maar liefst 18%. In 2017 was een vermeerdering van opvanguren van 14% vastgesteld. De vraag naar Buitenschoolse Opvang is nog steeds aanzienlijk en per maart 2021 is BSO Heksenketel dan ook geopend op woensdag en vrijdag voor de kinderen van O.B.S. de Wissel en G.B.S. het Mozaïek en BSO Simsalabrink is per 01 april 2021 uitgebreid naar 40 kindplaatsen.

Beroepskracht-kindratio op de BSO's

Net als op het kinderdagverblijf worden de regels met betrekking tot de groepsomvang en de inzet van pedagogisch medewerkers voor buitenschoolse opvang gehanteerd zoals vastgelegd in de toetsingskaders GGD. Voor de berekening van het juiste aantal beroepskrachten op een groep wordt gebruik gemaakt van de rekentool kinderopvang, ontwikkeld door het Ministerie van SZW in samenwerking met Brancheorganisatie kinderopvang, BOINK, GGD Nederland en de VNG.

De volgende beroepskracht / kindratio wordt gehanteerd op de Buitenschoolse Opvang:

Leeftijd	Aantal kinderen	Aantal pedagogisch medewerkers
4-13 jaar	11	1
4-7 jaar	10	1
7-13 jaar	12	1

GGD inspectie

Alle BSO locaties zijn onaangekondigd bezocht en geïnspecteerd door de GGD. Er is een nieuwe inspecteur gekoppeld aan de SKH en de samenwerking wordt plezierig ervaren. Tijdens de controles is geconstateerd dat de opvang voldoet aan de criteria gesteld in de Wet Kinderopvang. Er zijn mooi

complimenten gegeven en opgenomen in de rapporten. De inspectierapporten liggen ter inzage op de locaties en te downloaden op onze website: www.kinderopvangharen.nl.

3.3 Gastouderbureau

Gastouderopvang voor kinderen in de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar wordt geboden bij gastouders thuis en bij de vraagouder in huis.

De daling van het aantal uren gastouderopvang blijft zich voortzetten. In het verslagjaar zijn 4% minder gastouderuren verkocht ten opzichte van 2020. In 2019 en 2018 was dit al 8% en het jaar daarvoor zelfs een vermindering van 16%. Het aantal gastouders welke opvang aanbiedt is in 2021 ook licht afgenomen. Dat is dus ook zichtbaar in het aantal uren afgenomen opvang.

Beroepskracht-kindratio GOB

De coördinator van het gastouderbureau zorgt ervoor dat de richtlijn voor de Beroepskracht-kindratio voor de gastouderopvang, zoals vastgelegd in de Wet Kinderopvang, wordt verstrekt aan de gastouders. Gastouders zijn zelf verantwoordelijke voor de naleving van de ratio.

Aantal kinderen dat door een gastouder opgevangen wordt

Leeftijd	Maximaal aantal kinderen	Gastouder
0	2	1
0-1	4	1
0-4	5 (incl. eigen kinderen)	1
0-13	6 (incl. eigen kinderen tot 10 jr), waarvan maximaal 5 kinderen tot 4 jaar	1

GGD inspectie

Het gastouderbureau is eveneens geïnspecteerd en heeft ook een “niet-handhaven” advies bemachtigd, ook al werd niet alle voorwaarden voldaan. De bemiddelingsmedewerker heeft niet alle huisbezoeken kunnen afleggen door corona. Deze tekortkoming is echter als verzachtende omstandigheid omschreven. Het inspectierapport is te lezen onze website: www.kinderopvangharen.nl.

Tevens zijn er zes aangekondigde gastouderinspecties uitgevoerd. Bij vijf is geconstateerd dat de opvang voldoet aan alle gestelde criteria. Bij één gastouder is een naar voren gekomen dat de acties van de RIVG niet tijdig zijn uitgevoerd. Er is een herstelmelding gedaan. Het advies “niet handhaven” is mede daarom overgenomen door de gemeente Groningen. Gastouders leggen het inspectierapport zelf ter inzage voor de vraagouders.

3.4 Klachtencommissie

De SKH is aangesloten bij de landelijke geschillencommissie kinderopvang en peuterspeelzalen. Deze commissie behandelt klachten van consumenten en oudercommissies tegen ondernemers in de kinderopvang over dagopvang (kinderen van 0-4 jaar) en buitenschoolse opvang (kinderen van 4-12 jaar) in kindercentra, gastouderbureaus en peuterspeelzalen. Over het verslagjaar zijn geen formele klachten over de SKH bij de geschillencommissie binnengekomen.

In 2021 zijn klachten, welke zijn geuit bij de managers en/of medewerkers van de diverse groepen, door de medewerkers zelf of door de managers afgehandeld en geregistreerd. De SKH heeft eveneens een klachtenfunctionaris aangesteld. Deze heeft tot taak te bemiddelen bij klachten, een klachtenregister bij te houden en het management en eventueel medewerkers periodiek te informeren welke klachten zijn ingediend en hoe de kwaliteit m.b.v. klachteninformatie verbeterd kan worden. Klachten worden volgens de vastgestelde procedure van de SKH behandeld. Indien er (multiple) complexe of locatie overstijgende factoren een rol spelen kan de klachtenfunctionaris worden ingezet. In 2021 is daar vier keer gebruik van gemaakt. De klachtenprocedure verloopt naar wens. De structuur en zorgvuldigheid die wordt geboden met betrekking tot de klachtenafhandeling zorgt ervoor dat degene die de ontevredenheid ervaart uit dat hij / zij zich gehoord en serieus genomen voelt. Het resultaat tot en met december 2021 is dat er vier officiële klachten zijn binnengekomen.

Dat is één meer dan vorig jaar. De klachten over het jaar 2021 zijn (bij navraag) naar tevredenheid en in goed overleg afgehandeld.

4.0 Covid-19 in relatie tot de SKH

De SKH heeft net als in 2020 veel aandacht meten besteden aan zaken die gerelateerd zijn aan het coronavirus. Hieronder worden de items genoemd die de meeste tijd, zorg en aandacht hebben opgeëist:

- Door twee lockdowns is de reguliere kinderopvang, op last van de overheid, gesloten en heeft de SKH noodopvang geboden voor kinderen van wie één of beide ouders werken in een cruciale beroepsgroep en voor kinderen in een kwetsbare positie;
- Om de noodopvang te realiseren zijn vele werkprocessen in een kort tijdsbestek aangepast en geïmplementeerd;
- De communicatie naar ouders en medewerkers is weloverwogen uitgevoerd. Met als doel efficiënt en effectief communiceren in een tijd waarin mensen reeds overspoeld worden met informatie;
- Het kunnen open houden van de groepen vraagt dagelijks monitoring, overleg en afstemming van de kind aantallen, beschikbare medewerkers en kwaliteit van kinderopvang;
- In het verlengde van bovenstaande vraagt het actueel houden van werkroosters gerelateerd aan de continue wijzigende omstandigheden veel van alle medewerkers van de SKH. Voor de pedagogisch medewerkers vallen zekerheden weg zoals werkdagen, tijden en locatie. De managers voelen dat zij 24 uur per dag 7 dagen per week beschikbaar moeten zijn, om de werkroosters passend te maken voor de volgende dag. Dit vraagt extra belangstelling voor alle medewerkers van de SKH om te zorgen dat iedereen zich vitaal blijft voelen;
- Het zorgdragen voor een veilig werkklimaat in tijden van COVID-19 heeft veel aandacht gekregen. Door onder andere het tijdig verstrekken van actuele informatie en zorgdragen voor de naleving van de RIVM preventiemaatregelen (1,5 meter afstand houden enz.);
- Verbinding maken en houden met medewerkers is een item dat continue oplettendheid heeft gevraagd (en nog steeds vraagt) omdat ieder individu een andere aanpak behoeft om goed met elkaar in contact te blijven;
- Op advies van de overheid is er in bepaalde perioden vanuit huis gewerkt (waar het kon) en ook zijn live bijeenkomsten met meerdere mensen op locatie niet toegestaan. Dit heeft geresulteerd in het toepassen van video-bellen via Teams voor bijna alle overlegvormen;
- Voor diverse onderwerpen zijn de rechten en plichten voor medewerkers en werkgever, gedurende dit coronajaar, veelvuldig onderzocht en gecommuniceerd;
- Helaas zijn ook een aantal collega's besmet geraakt met het coronavirus. Extra begeleiding, tijd en aandacht, is door de managers en collega's geboden gedurende de ziekteperiode en het re-integratie traject;

Ik ben ongelofelijk trots op de manier waarop alle medewerkers van de SKH omgaan met de aanhoudende veranderende omstandigheden. De flexibiliteit die dit van ieder individu vraagt is groot. Toch blijft het enthousiasme en de positieve insteek de boventoon voeren. In één woord geweldig.

5.0 Ontwikkelingen SKH breed

Het coronavirus heeft misschien een groot stempel op 2021 gedrukt, toch zijn er ook vele andere mooie ontwikkelingen gestart en afgerond. De belangrijkste en die niet in het werkplan zijn opgenomen wil ik u niet onthouden.

- Het **uitbreiden van de samenwerking** met OBS Wissel (mogelijk tot omvorming naar een IKC) is dit jaar voortgezet. In het voorjaar is een inspiratie dag gehouden met alle medewerkers van de school en pedagogisch medewerkers om bewustwording te creëren van hetgeen een IKC inhoudt. Dit proces vraagt tijd en kleine stapjes worden gezet en krijgen komend jaar een vervolg. OBS de Wissel heeft eveneens de wens uitgesproken om een speelleergroep te starten binnen de school. Verkennende gesprekken zijn gaande;
- De gemeenteraad van Groningen heeft in september 2019 ingestemd met de verhuizing van de Brinkschool naar **de Rummerinkhof** in Haren. Daar wordt een Integraal Kind Centrum (IKC) gebouwd. De vormgeving van dit IKC met als partners St. Baasis, gemeente Groningen en de SKH is in 2020 in gang gezet en voorgezet in 2021. Het fasedocument is dit jaar opgeleverd. Ook zijn de teams van de school en kinderopvang diverse keren bijeengekomen om een gezamenlijke pedagogisch visie te ontwikkelen. Dit project krijgt de komende twee jaren de nodige aandacht en tijd. Oplevering van het gebouw wordt eind 2023 verwacht;
- De **Peter Petersenschool** heeft groen licht gekregen voor **een verbouwing** welke start in 2022. Dit heeft consequenties voor de BSO ruimten die de SKH daar huurt. De SKH heeft het afgelopen jaar diverse gesprekken gevoerd om af te stemmen rond de tijdelijke huisvesting en de mogelijkheden voor de definitieve ruimten te bespreken. Dit item krijgt zeker een vervolg aangezien na de meivakantie 2022 wordt gestart de sloop van het bijgebouw en nadien de aanbouw wordt gerealiseerd;
- Ook **basisschool het Mozaiek** wordt in 2022 verduurzaamd, gerenoveerd en krijgt er uitgebreid met een lokaal bij. Deze plannen zijn dit verslagjaar gemaakt en de SKH is in gesprek gegaan om na de verbouwing een in pandige een BSO te starten. De kinderen van deze school worden nu bij andere BSO locaties van de SKH opgevangen;
- Er zijn mooie gesprekken gevoerd om in **samenwerking met de Guyotschoot** een BSO te starten voor kinderen met een gehoorbeperking. Deze gesprekken hebben geleid tot het maken van concrete plannen. De voorbereidingen zijn in volle gang om in mei 2022 te kunnen starten;
- Alle voorbereidingen zijn getroffen om de locatie aan de **Hemsterhuislaan** te kunnen **uitbouwen**. Realisatie vindt plaats vanaf maart 2022. Oplevering wordt verwacht in juli van volgend jaar
- Door diverse redenen ervaart de SKH personeelskrapte. Het MT heeft vele gesprekken gevoerd hoe deze tekorten kunnen worden opgelost en welke alternatieven er zijn. De SKH staat hier niet alleen in. Landelijke lopen de personeelstekorten op in de kinderopvang. Om nieuwe medewerkers te vinden en huidige pedagogisch medewerkers te houden startte 'Kinderopvang werkt' de campagne "Kinderopvang dankzij jou". Naast werving en het versterken van de beroepstrots wil de campagne het waardevolle werk in kinderopvang zichtbaar maken door onder andere een online campagne;
- Er is energie gestoken in het maken van onderscheidende wervingscampagnes om **nieuwe medewerkers** aan te trekken;
- De SKH is een sponsorovereenkomst aangegaan met Groninger Harense Hockey Club (GHHC);
- In 2020 is een werkgroep geformeerd om een **toekomstvisie voor de gastouderopvang** binnen de SKH te formuleren. Er is een SWOT analyse gemaakt en er zijn drie toekomst scenario's geschreven. De verwachting was dat er in 2021 een gedegen advies / toekomst visie kon worden gepresenteerd aan het MT. Door de coronaperikelen en is hier geen prioriteit aangegeven. Dit punt wordt opnieuw opgepakt indien de nieuwe bemiddelingsmedewerker van het gastouder bureau is ingewerkt;
- Met enige vertraging is **Konnect** geïmplementeerd **bij de gastouderopvang**;
- De vraag naar kinderopvang is ook in 2021 blijven stijgen. Om een **goede balans** te houden tussen het leveren van kwaliteit en tegemoet willen komen aan de extra vraag naar kinderopvang, heeft het MT menigmaal gesproken over dit item. Waarbij het antwoord op de vraag "kunnen we de uitbreiding realiseren met behoud van kwaliteit en voldoende vakbekwame pedagogisch medewerkers" leidend is geweest. Deze gesprekken zullen ook in 2022 gevoerd worden.

6.0 Ontwikkelingen op terrein van wet- en regelgeving

Binnen de SKH monitoren we nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving. Er wordt bekeken of die van invloed kunnen zijn op de bedrijfsvoering of de kwaliteit van dienstverlening. Hieronder een selectie van wijzigingen die in 2021 van toepassing zijn geweest.

- De **nieuwe** Cao voor de kinderopvang geldt van 01 juli 2021 tot en met 31 december 2022. Er zijn nieuwe loonafspraken gemaakt. Er is sprake van een loonsverhoging van ongeveer 3% over een periode van 18 maanden én medewerkers hebben in september 2021 een eenmalig extra uitkering gekregen van 0,5 procent. Daarnaast zijn er o.a. afspraken gemaakt om de werkdruk te verminderen in de kinderopvang. Eveneens zijn er mogelijkheden afgesproken om de balans tussen werk en privé goed te houden. Om de werkdruk te verminderen in de kinderopvang, zijn er afspraken gemaakt over het kunnen inzetten van niet-groepsgebonden uren. Om balans tussen werk en privé goed te houden zijn er mogelijkheden afgesproken om meer doorbetaalde uren te sparen en op te nemen in een zgn. Levensfasebudget;
- **AVG**
De AVG zorgt onder meer voor versterking en uitbreiding van privacy rechten, meer verantwoordelijkheid voor organisaties en dezelfde, stevige bevoegdheden voor alle privacy toezichthouders. De SKH beschikt over diverse persoonsgegevens van kinderen, ouders en medewerkers. Het bewust omgaan met deze gegevens, mede om te voldoen aan de AVG, is belangrijk. De AVG is een doorlopend proces. Jaarlijks worden meerdere keren per jaar de AVG items doorlopen op actualiteit;
- De **AOW-leeftijd** was per 1 januari 2021 66 jaar en vier maanden. In 2021 is er één collega na bijna 30 jaar dienstverband met pensioen gegaan;
- De **informatieplicht energiebesparing voor bedrijven en organisaties** is vanaf 1 juli 2019 in werking getreden. De huurlocatie aan de Waterhuizerweg valt met het jaargebruik van elektriciteit en energie onder een midden gebruiker, volgens het activiteitenbesluit. De SKH heeft om die reden een plan van aanpak moeten maken om aan te geven welke energiebesparende maatregelen reeds zijn getroffen en welke maatregelen de komende vier jaren worden ingezet om te voldoen aan deze verplichting. Het plan van aanpak is beoordeeld door de gemeente Groningen en voldoet;
- De **Participatiewet en banenafspraken** moeten ervoor zorgen dat meer mensen met een ziekte of handicap een baan vinden. Op 1 april 2015 is de Wet banenafpraak en quotum arbeid beperkten ingegaan. Volgens de nieuwe wet moeten werkgevers met meer dan 25 werknemers een bepaald percentage mensen met een ziekte of handicap in dienst nemen. De SKH heeft ook in 2021 gekeken naar mogelijkheden, met als doel een sociaal en maatschappelijk betrokken werkgever te zijn. De SKH voldoet echter niet aan het “verplichte” aantal in dienst zijnde medewerkers met een ziekte of handicap. De komende jaren zal dit een punt van aandacht blijven;
- De **werkkostenregeling** is uitgebreid. De vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) was 1,7 procent over de totale loonsom, maar vanaf 1 januari 2021 is die ruimte groter. De vrije ruimte bedraagt nu 3% van de fiscale loonsom tot en met € 400.000,- plus 1,18% van het restant van die loonsom. Ook zijn de scholingskosten die vallen onder de gerichte vrijstellingen verruimd;
- Het afgelopen jaar zijn er vele **corona gerelateerde publicaties** geweest. De SKH heeft deze verwerkt in haar te voeren beleid;
- De **Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)** bepaalt dat bij continuering van het dienstverband, een oproepkracht na 12 maanden een aanbod moet krijgen voor een vast aantal uren. Dat aantal moet ten minste gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang in die 12 maanden. De SKH biedt medewerkers het liefst een contract met uren om medewerkers aan ons te binden.

7.0 Personeelszaken

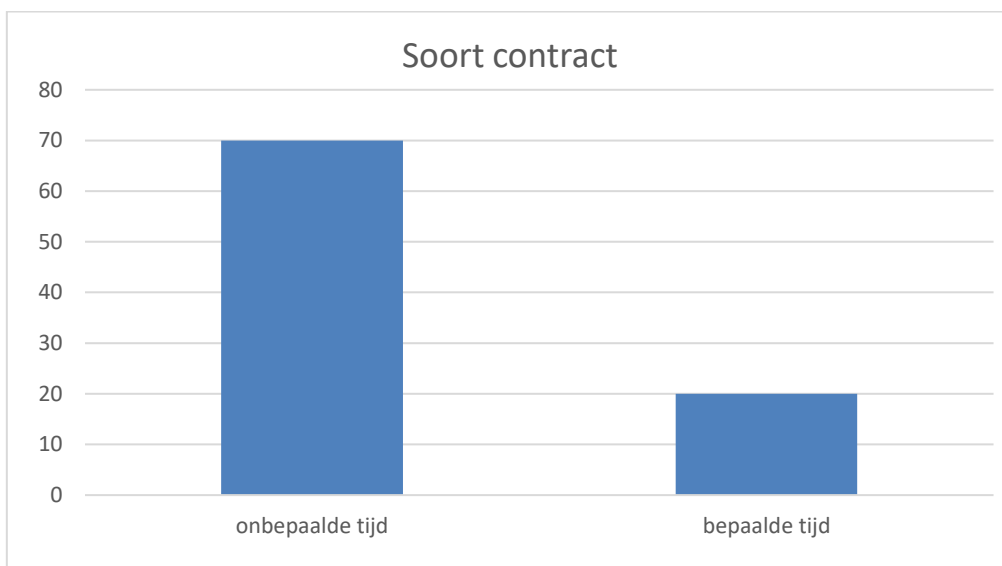
Om hoogwaardige kinderopvang te kunnen bieden zijn er goed opgeleide, enthousiaste, competente en betrouwbare medewerkers nodig. Het personeelsbestand moet daarnaast in evenwicht zijn met de hoeveelheid werk die geboden kan worden. Goed werkgeverschap houdt ook in dat regelmatig gekeken moet worden naar de toekomstverwachtingen van zowel economie als branche, het personeelsbestand en de situatie waarin de SKH zich bevindt. Om te kunnen anticiperen op de extra vraag naar kinderopvang en de positieve vooruitzichten werkt de SKH met een flexibele schil van 20% voor de functie pedagogisch medewerker. De flexibele schil is echter gemiddeld 23% geweest. Door het vertrek van medewerkers met een vast dienstverband, het aantrekken van nieuwe medewerkers en het vergroten van het personeelsbestand is dit percentage iets minder geworden dan vorig jaar (=25%). Verheugd zijn we dat ook in 2021 diverse medewerkers een vast contract zijn aangegaan en vele medewerkers verruiming van contracturen hebben kunnen krijgen. In 2022 zal, net als afgelopen jaar, ieder half jaar worden beoordeeld of een flexibele schil van gemiddeld 20% reëel is. In tijden van minder goede vooruitzichten zal een flexibele schil van 25%, of zelfs 30% worden ingezet voor de functie van pedagogisch medewerker. De pedagogisch medewerkers zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het vakinhoudelijke werk. De flexibele schil van deze groep medewerkers is daarom afzonderlijk berekend. De contracten van de andere functies binnen de SKH (directie, managers, staf, huishoudelijke dienst, chauffeur/technisch medewerker) zijn bewust buiten deze berekening gehouden omdat deze functies ondersteunend zijn aan de pedagogisch medewerkers. De SKH verwacht echter een stabiele vraag naar kinderopvang. Een reden om goede medewerkers aan ons te blijven binden door goed werkgeverschap en interessante arbeidscontracten.

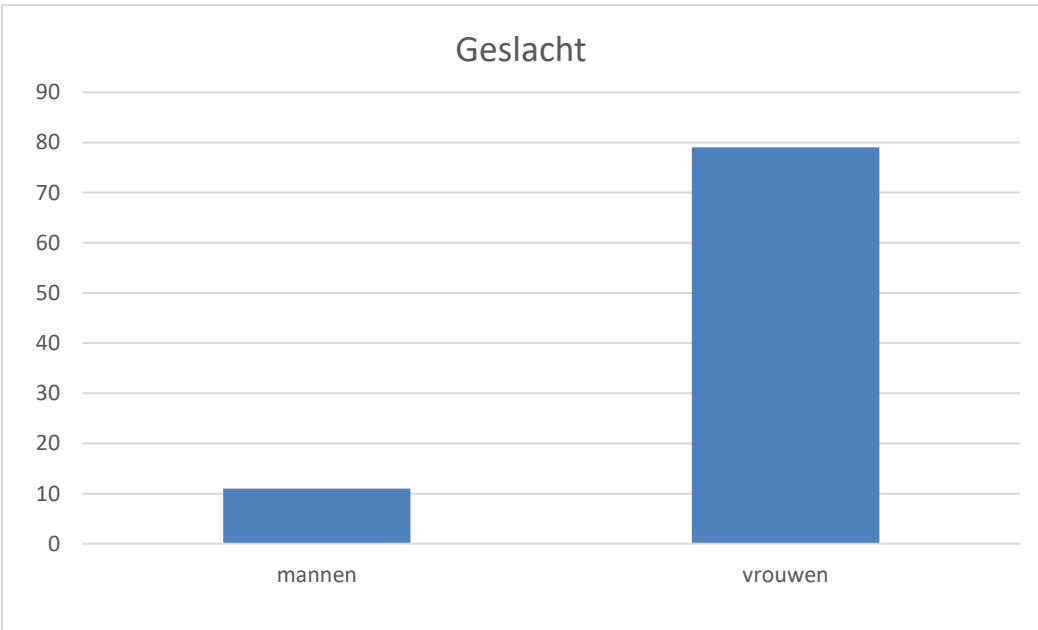
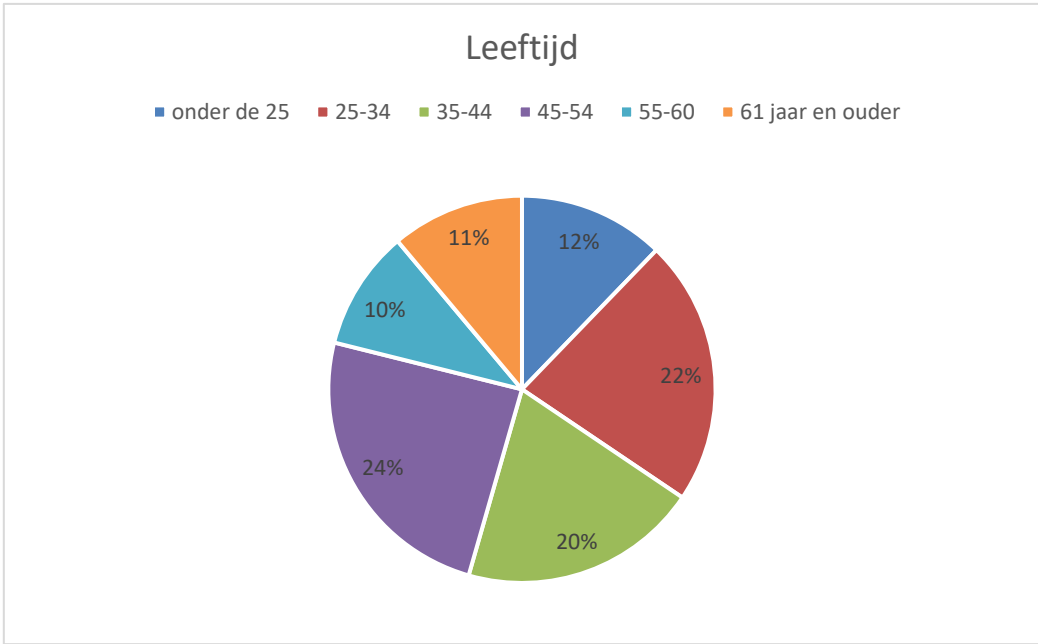
7.1 Medewerkers van de SKH

De SKH heeft deskundige, enthousiaste en flexibele medewerkers in dienst die diverse functies bekleden. Samen dragen zij zorg voor de kwalitatief goede en de leukste kinderopvang in het wijkgebied Haren van de gemeente Groningen. De SKH is zich bewust dat dit alleen kan worden geboden door de inzet en betrokkenheid van deze medewerkers. Zij worden daarom serieus genomen en hun oordeel wordt gewaardeerd.

7.2 Personeel in getallen

Op 31-12-2021 werkten er 90 personeelsleden bij de SKH. Dat zijn er vier minder dan eind 2020. In totaal zijn er 13 nieuwe medewerkers aangesteld tegenover zeventien collega's die de SKH hebben verlaten. Samen goed voor 52.0 FTE. Ten opzichte van 2020 is dat een daling van 3.7% van het aantal FTE's. Deze daling is niet wenselijk. De SKH heeft eind 2020 dan ook 3.0 FTE aan openstaande vacatures. Van de 90 personeelsleden is 12% man en 88% bestaat uit vrouwen. De gemiddelde leeftijd is 42 jaar. De gemiddelde leeftijd is daarmee 1,2 jaar omhoog gegaan. In 2020 lag deze nog op 40.8 jaar. De SKH heeft een mooie mix van jeugdigheid en ervaring in huis. Hieronder de personele gegevens in grafieken.





7.3 Verzuim

Adequaats personeelsbeleid betekent ook een gezonde visie op verzuim en bijbehorend verzuimmanagement. Het verzuimbeleid van de SKH heeft als uitgangspunt dat voorkomen beter is dan genezen en dat iedereen zelf zorgt draagt voor een goede balans. Wanneer iemand de balans dreigt kwijt te raken of de manager zaken signaleert die de gezondheid niet ten goede komen, wordt een gesprek gepland. Met als doel: denken in oplossingen om de balans op tijd te herstellen. Vakantie- en ziekteverlof opnemen gaat in goed overleg met de manager. Deze lijn willen we voortzetten met daarbij een blijvende duidelijke rol voor zowel manager als medewerkers. Het gemiddelde verzuimpercentage in 2021 is met 0,9% verhoogd ten opzichte van vorig jaar. Waar in 2020 een gemiddeld verzuimpercentage van 6,4% te zien was, is er nu een gemiddelde van 7,3% berekend. Dat is iets hoger dan het gemiddelde van onze sector (6,9%). De stijging van het verzuim heeft met name te maken met langdurige verzuimcases, die in enkele situaties ook werk gerelateerd zijn. COVID-19 is eveneens van invloed op het hoge verzuimpercentage, maar ook de ervaren werkdruk.

	2021	2020	Vershil
Kortdurend verzuim (1-7 dagen)	0,2 %	0,3 %	Daling van 0,1 %
Middellang verzuim (8 - 42 dagen)	0,7 %	0,4 %	Stijging van 0,3 %
Lang verzuim (43 - 365 dagen)	4,9 %	4,6 %	Stijging van 0,3 %
Zeer lang verzuim (365+ dagen)	1,5 %	1,1 %	Stijging van 0,4 %

Kijkend naar het algemeen verzuim ben ik ondanks de stijging tevreden over de wijze waarop de medewerkers omgaan met het bespreekbaar maken van belemmeringen in het werk en het opnemen van alle vormen van verlof. Wat betreft het langdurig verzuim wordt er door de managers en zieke medewerkers geïnvesteerd in het blijven voeren van het goede gesprek. Er wordt gedacht in mogelijkheden, kijken naar werkzaamheden die wel kunnen worden uitgevoerd en er wordt, daar waar mogelijk, door de managers externe hulp aangeboden om het herstelproces te bevorderen.

Een aantal van onze collega's is besmet geraakt met coronavirus. Gelukkig zijn zij allen hersteld. Om verspreiding van het virus te voorkomen heeft de overheid diverse maatregelen getroffen. Bijvoorbeeld om de kinderopvang voor een periode te sluiten, de regel dat iedereen met klachten die passen bij corona thuisblijft en zich laat testen op het coronavirus. Dat heeft er voor gezorgd dat in 2021 in 1476 uur aan bijzonder verlof uren zijn verstrekt. Medewerkers hebben deze uren niet kunnen werken door sluiting van de locatie, quarantaine of isolatie, wachten op een test of uitslag enz. Met veel creativiteit en flexibiliteit is het iedere week weer gelukt om de groepen open te houden. Dat verdient een enorme pluim!

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn items die aandacht blijven verdienen in 2022. Vitaliteit gaat een steeds grotere rol spelen en zeker na twee jaren te hebben gewerkt met het coronavirus. Om die reden is in het Stichtings-brede werkplan ook opgenomen dat de SKH wil gaan toewerken naar een 'vitale organisatie'. In dat kader is het eveneens goed om te blijven kijken naar de balans die medewerkers ervaren tussen werk en privé. Mogelijk valt hier winst te behalen met betrekking tot het aantal langdurig zieken.

7.4 Scholing

De Stichting Kinderopvang Haren vindt het belangrijk om te blijven investeren in de medewerkers, aangezien alle medewerkers en stagiaires de SKH maken tot wat zij is: de “leukste kinderopvang in Haren”. Er wordt verplichte deskundigheidsbevordering aangereikt en er wordt scholing geboden op maat. Vanwege het coronavirus zijn de meeste scholingen online en tijdens de lockdown periode in het voorjaar gevolgd. De kosten vallen mede hierdoor lager uit dan begroot. Het deskundigheidsbudget is dan ook niet volledig gebruikt. In de evaluatie van het scholingsplan is te lezen welke opleidingen gevolgd zijn door de diverse medewerkers van de SKH.

Kostenplaatje scholing 2021

Kosten scholing / training/ seminars/ info bijeenkomsten enz.	€ 28.577
Verletkosten (deels worden uren gecompenseerd)	€ 9.140
Reiskosten	€ 255
Eten en huur	€ 94
Boeken	€ 989
Abonnementen	€ 500
Examenkosten	€ 310
Totaal	€ 39.385
Begroot Scholingbudget voor 2021	€ 50.000
Overschot / tekort	€ 10.165
Subsidie ontvangen	€ 352
Totaal overschot	€ 10.517

7.5 Functioneren

Jaarlijks voeren de managers functioneringsgesprekken met de medewerkers. Het standpunt van de SKH is, dat medewerkers het recht hebben om te weten hoe zij worden gezien door de manager in het uitoefenen van hun functie. Nadat de functioneringsgesprekken door alle managers zijn gehouden worden er stichting-brede trends en doelstellingen geformuleerd. Op deze manier kan scholing nog beter worden afgestemd op behoefte van de medewerker of manager. Met als hoofddoel de kwaliteit van dienstverlening zo optimaal mogelijk te houden.

7.6 Verklaring omtrent gedrag

De kinderopvang moet een gezonde en vooral veilige omgeving bieden aan opgroeiende kinderen. Daarom is voor het werken in de kinderopvang een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) wettelijk verplicht. Vanaf 1 maart 2018 is het Personenregister Kinderopvang ingevoerd en moet iedereen die in de kinderopvang werkt of tijdens opvanguren structureel aanwezig is (ook vervoerders) op een opvanglocatie worden opgenomen in het register. De SKH zorgt ervoor dat alle medewerkers zijn ingeschreven in het personenregister en gekoppeld aan de SKH. Bij uitdiensttreding wordt gezorgd voor ontkoppeling.

Continue screening betekent overigens dat alle medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en bestuursleden die bij ons werken zijn opgenomen in het Justitieel Documentatie Systeem, middels de VOG. Dagelijks wordt daarbij geverifieerd of mensen die werken in de kinderopvang een overtreding of een misdrijf hebben begaan of hiervan worden verdacht. Als blijkt dat dit zo is, zal er actie moeten worden ondernomen door de kinderopvanginstelling. In 2021 is dat voor onze organisatie gelukkig niet het geval geweest.

8.0 Bestuur, Toezicht en Medezeggenschap

8.1 Governance

De SKH kent een bestuurder en een Raad van Toezicht. Bestuur en toezicht richten zich naar de hedendaagse normen van 'Good Governance'. Beiden volgen daarbij de Governance code kinderopvang van de VTOI-NVTK.

8.2 Het bestuur

Stichting Kinderopvang Haren kent een éénhoofdig bestuur (bestuurder) welke wordt gevormd door Wilma Pouw-Naarding. De bestuurder is conform de statuten verantwoordelijk voor het besturen van de stichting onder toezicht van de Raad van Toezicht. Bij het vervullen van de taken en bevoegdheden richt de bestuurder zich naar het doel van de stichting en houdt het rekening met de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de stichting en de direct bij de stichting betrokken belanghebbenden. De bestuurder heeft in 2021 over het gevoerde beleid conform het bestuursreglement verantwoording afgelegd aan de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht beoordeelt het functioneren van de bestuurder en stelt de beloning en overige arbeidsvoorwaarden vast.

8.3 Raad van Toezicht

De taak van de Raad van Toezicht is toezicht houden op de algemene gang van zaken binnen de stichting, het goedkeuren van (statutair of reglementair) bepaalde besluiten van de bestuurder, het geven van advies en het uitoefenen van de werkgeversrol.

Samenstelling

De Raad bestond in 2021 uit de volgende toezichthouders:

Marga v/d Heuvel	voorzitter van 04 december 2021
Gerritjan Hetebrij	lid per 04 december 2021
Marleen Bruinsma	Lid per 04 december 2021
Elsbeth Jansen	Lid per 26 augustus 2021
Jur Raatjes	Lid per 26 augustus 2021

Overleg

In het verslagjaar voerde de Raad van Toezicht regelmatig overleg met de bestuurder, zowel in vergadering op locatie als digitaal (via Teams). Er is geen aparte auditcommissie of remuneratiecommissie ingesteld. Gezien het aantal Raad van Toezichtleden wordt deze niet als meer effectief beschouwd.

Vergoeding

De leden van de Raad van Toezicht hebben een vergoeding ontvangen voor de werkzaamheden in 2021 gebaseerd op de adviesregeling honorering toezichthouders Kinderopvang van de VTOI - NVTK. Met een 25% opslag voor de voorzitter. De honorering is vastgesteld en vastgelegd tijdens het Raad van Toezicht overleg van 22 april 2021.

8.4 Ondernemingsraad

Stichting Kinderopvang Haren kent een ondernemingsraad. Deze raad wordt door en uit de medewerkers gekozen en voert haar taken overeenkomstig de Wet op Ondernemingsraden.

Samenstelling

De ondernemingsraad bestond in 2021 uit de volgende leden:

Sasja Offringa (voorzitter)
Astrid Prins
Roeland Wubs
Melissa Dijkmans
Karin Grafthuis

Overleg

De raad heeft in 2021 volgens schema onderling overleg gevoerd en in aanwezigheid van de bestuurder. Met de bestuurder is gesproken over de algemene gang van zaken, zijn er specifieke aangelegenheden (bijv. de reiskostenvergoeding) aan de orde gekomen en is advies gegeven op de aanbouw aan de Hemsterhuislaan en de begroting 2022. Instemming is verleend op de inzet van zelftesten.

8.4 Centrale Ouderraad

Stichting Kinderopvang Haren werkt naast de lokale oudercommissies ook met een centrale oudercommissie. De oudercommissie stelt zich ten doel namens de ouders te participeren in het beleid van het kindercentrum door een goede invulling te geven aan de adviesrechten om op deze wijze de kwaliteit van de opvang te waarborgen of te verbeteren.

Samenstelling

Er zit maximaal één ouder per huishouden in de centrale ouderraad. Bij de samenstelling wordt gestreefd naar een zo evenredig mogelijke vertegenwoordiging van ouders van de diverse oudercommissies.

Nynke Sietsche Lettinga	voorzitter
Tineke Rooijackers	Lid oudercommissie gastouderopvang
Liesbeth Simmelink	Lid oudercommissie locatie Hemsterhuislaan
Ellen ter Braak	Lid oudercommissie locatie Hemsterhuislaan (01-jun-2021 gestopt)
Rudy Drent	Lid oudercommissie BSO's (23-juni-2021 toegetreden)
Vacature	Lid oudercommissie Waterhuizerweg.

Overleg

De centrale ouderraad heeft in 2021 volgens schema onderling overleg gevoerd en in aanwezigheid van de bestuurder. Met de bestuurder is gesproken over de algemene gang van zaken, zijn er specifieke pedagogisch zaken aan de orde gekomen en is advies gegeven op de tarieven voor 2022.

8.5 Vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon van de Stichting is Janny Schijf- Bos. Binnen de gestelde richtlijnen, kaders, regels en procedures is zij verantwoordelijk voor het bieden van hulp en het handhaven van vertrouwelijkheid en integriteit.

In het verslagjaar is mw. Schijf-Bos niet benaderd door medewerkers van de SKH.

9.0 Financiën

Het vermogen en de inkomsten van de Stichting wordt gevormd door bijdragen van ouders, verzorgers en andere afnemers, maar ook door subsidies, vergoedingen en overige bijdragen.

In 2021 zijn de volgende tarieven gehanteerd voor het KDV, het GOB, de BSO en de VSO:

Werkveld	Tarief
KDV	€ 8,71
BSO schoolweken	€ 7,56
BSO structurele vakantieopvang	€ 7,56
BSO incidentele vakantieopvang	€ 9,00
VSO	€ 9,00
GOB	€ 7,30
TSO	€ 3,96

9.1 Resultaat

Het boekjaar is afgesloten met een positief resultaat (na aftrek van de vennootschapsbelasting) ter grootte van 4,6 % van de omzet.

9.2 Kengetallen

Voor de analyse van de financiële positie van de SKH volgt hieronder een aantal kengetallen.

	2021	2020
Omzet	€ 4.4046.080	€ 3.856.907
Winst voorbelasting	€ 220.105	€ 256.845
Liquiditeit <i>Current ratio</i>	4,01	3,28
Netto werkkapitaal	€1.049.100	€ 845.668
Solvabiliteit <i>(eigen vermogen - vreemd vermogen)</i>	3,70	3,14
Weerstandsvermogen <i>Zuivere reserves in % van de omzet</i>	39,78 %	36,83 %
Cashflow <i>Cashflow in % van de omzet</i>	7,17	7,81 %
Rentabiliteit <i>Winst in % van de algemene reserve</i> <i>Winst in % van de omzet</i>	13,67 % 5,44 %	18,08 % 6.66%

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in welke mate op korte termijn aan de verplichtingen kan worden voldaan. Een positief **netto werkkapitaal** geeft aan dat er na betaling van alle kortlopende schulden en ontvangst van alle kortlopende vorderingen nog liquide middelen over zijn. De liquiditeit is uitstekend te noemen. Beide kengetallen laten de hoogste waarden zien sinds de registratie van deze cijfers.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate op lange termijn aan de verplichtingen kan worden voldaan. Het is de verhouding tussen het eigen vermogen en het totale vermogen. Het geeft aan in welke mate er geld geleend kan worden. Ten opzichte van 2020 is de solvabiliteit verbeterd. Ook hier de hoogste stand uit de historie.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is een ratio die aangeeft in hoeverre een eventuele calamiteiten financieel kunnen worden opgevangen. Ook bij dit kengetal is sprake van een nieuw record.

Cashflow

Is het verschil in geld dat wordt ontvangen en wordt uitgegeven. Deze valt dit jaar lager uit dan in 2020. Dit komt vooral door de lagere winst in 2021 in combinatie met een hogere omzet

Rentabiliteit

De rentabiliteit is een indicatie voor de winstgevendheid.

Een rentabiliteit van 14% (in verhouding tot het eigen vermogen) is prima. In het verleden zijn er wel betere cijfers geweest, maar dit komt vooral doordat het eigen vermogen toen een stuk lager lag. Hetzelfde geldt voor de 5,44% winst t.o.v. de omzet.

Concluderend is de financiële positie van de SKH uitstekend. Zowel de liquiditeit, solvabiliteit als de rentabiliteit laten goede waarden zien.

10.0 Verwachtingen voor 2022

Ten gevolge van de coronacrisis is het lastiger inschatten wat de impact op 2022 zal zijn. De SKH heeft in 2021 de negatieve effecten van deze crisis goed weten te beperken. Er is daarmee ook voldoende vertrouwen om dit voort te zetten, echter blijft er een mate van onvoorspelbaarheid. We zien wel dat de rijksoverheid volop steunmaatregelen biedt aan ouders die gebruik maken van kinderopvang. Zolang deze van kracht blijven wordt ingeschat dat de vraag naar kinderopvang stabiel blijft.

De doelstellingen opgenomen in het Stichtings-brede werkplan 2022 krijgen de nodige zorg en aandacht. Daarnaast is het ook belangrijk om alert te zijn op de volgende punten:

- De actuele **maatregelen** tegen het verspreiden van het **coronavirus** blijven monitoren en doorvoeren;
- Passende (extra) **huisvesting** voor KDV en BSO blijven bespreken;
- **Behouden en werven** van competente pedagogisch medewerkers afgestemd op de vraag naar kinderopvang;
- De maatregelen die het ministerie treft om de **werk- en regeldruk in de kinderopvang** te verlagen. Eveneens zullen we intern kritisch zijn of er binnen de SKH aanpassingen kunnen worden doorgevoerd om de werkdruk te verlagen;
- Monitoren op welke wijze de GGD de **nieuwe toetsingskaders** interpreteert en toepast;
- De komende jaren zal “de kinderopvang als basisvoorziening” gestalte krijgen. De SKH volgt de ontwikkelingen en zal waar mogelijk input geven over de mogelijke invulling daarvan;
- De Belastingdienst/Toeslagen, het Ministerie van Sociale Zaken en partijen uit de sector kinderopvang werken intensief samen aan verbeteringen van het kinderopvangtoeslag-systeem. Op de lange termijn zal er een **nieuw systeem voor de kinderopvangtoeslag** worden opgezet. Deze ontwikkelingen worden gevolgd;
- **Duurzaamheid** speelt een steeds grotere rol in ons beleid. Door bewuste keuzes te maken door bijv. gebruik van duurzaam speelgoed, goede afvalscheiding kan er reeds verschil worden gemaakt;
- Diverse scholen in Haren krijgen de komende jaren **nieuw- of verbouw**. Dit heeft consequenties voor onze (buitenschoolse) opvang locaties. Deze worden tijdig in kaart gebracht en er wordt actief gehandeld zodat de opvang gecontinueerd kan worden volgens de visie van de SKH;
- Een belangrijk onderwerp als het gaat om lichamelijke gezondheid is **het vaccinatiebeleid**. De SKH wil komend jaar de risico's van het overdragen van mazelen op baby's en jonge kinderen onder de veertien maanden, die nog niet zijn beschermd door een vaccinatie, in kaart krijgen en bepalen of deze risico's aanvaardbaar zijn of niet. Vervolgens zal bekeken worden of er extra maatregelen getroffen dienen te worden.