



Jaarverslag 2022  
Stichting Kinderopvang Haren

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1.0 Van de directeur / bestuurder</b>   | <b>2</b>  |
| <b>2.0 Opvangvormen</b>  | <b>3</b>  |
| 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 kunnen kinderen én professionals hun talenten laten groeien                                | 4         |
| 2.5 We vinden het belangrijk open te communiceren.   | 5         |
| 2.6 We hechten veel waarde aan een goede afstemming én samenwerking tussen opvang, ouders, onderwijs en andere betrokken organisaties. | 6         |
| 2.7 Wij richten ons op het welbevinden en de omgeving van het kind en luisteren naar wat onze klanten van ons vragen.                  | 6         |
| 2.8 In combinatie met een frisse blik op de toekomst zorgt dit voor continuïteit van onze opvang.                                      | 7         |
| <b>3.0 Ontwikkelingen bij de locaties</b>  | <b>8</b>  |
| 3.1 Opvanglocaties en bezetting kinderdagopvang  | 8         |
| 3.2 Opvanglocaties en bezetting buitenschoolse opvang  | 10        |
| 3.3 Gastouderbureau  | 12        |
| 3.4 Klachtencommissie  | 12        |
| <b>4.0 Covid-19 in relatie tot de SKH</b>  | <b>13</b> |
| <b>5.0 Ontwikkelingen SKH breed</b>  | <b>14</b> |
| <b>6.0 Ontwikkelingen op terrein van wet- en regelgeving</b>   | <b>16</b> |
| <b>7.0 Personeelszaken</b>   | <b>17</b> |
| 7.1 Medewerkers van de SKH   | 17        |
| 7.2 Personeel in getallen  | 17        |
| 7.4 Scholing   | 20        |
| 7.5 Functioneren   | 20        |
| 7.6 Verklaring omtrent gedrag  | 20        |
| <b>8.0 Bestuur, Toezicht en Medezeggenschap</b>  | <b>21</b> |
| 8.1 Governance   | 21        |
| 8.2 Het bestuur  | 21        |
| 8.3 Raad van Toezicht  | 21        |
| 8.4 Ondernemingsraad   | 21        |
| 8.4 Centrale Ouderraad   | 22        |
| 8.5 Vertrouwens persoon  | 22        |
| <b>9.0 Financiën</b>   | <b>23</b> |
| 9.1 Resultaat  | 23        |
| 9.2 Kengetallen  | 23        |
| <b>10.0 Verwachtingen voor 2023</b>  | <b>24</b> |
| <b>11.0 Slotwoord</b>  | <b>25</b> |

## 1.0 Van de directeur / bestuurder

Beste collega's, leden van de oudercommissies, leden van de Raad van Toezicht (RvT) en andere belangstellenden,

Voor jullie ligt het jaarverslag 2022 van Stichting Kinderopvang Haren (SKH).

Een jaar waarin de vraag naar kinderopvang onveranderd stijgende is geweest en het coronavirus nog steeds een rol heeft gespeeld. Het laatst genoemde is echter ingehaald door personeelskrapte. Dat betekent dat er veel tijd en energie is gestoken in de roostering met als doel de continuïteit van onze kinderopvang te waarborgen. Dat is gelukt dankzij de enorme inzet, flexibiliteit en creativiteit van onze medewerkers.

Diverse openstaande vacatures hebben ervoor gezorgd dat het werven en inwerken van talentvolle nieuwe medewerkers een belangrijk speerpunt is geweest.

Ondanks de personeelskrapte zijn wij 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 begeleid wordt tijdens een gezellige, veilige en ontspannen dag op de opvang.

Via Sociale media (Twitter / Facebook / Instagram / LinkedIn) draagt de SKH uit wat zij kan betekenen voor ouders, kinderen, (toekomstige) collega's en samenwerkingspartners. Door het volgen 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 goed 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.

Ook via deze weg wil ik alle medewerkers van de SKH ontzettend bedanken voor de inzet en toewijding. Jullie harde werk en onvoorwaardelijke liefde voor kinderen is wat onze organisatie draaiende houdt. Daar ben ik jullie zeer dankbaar voor.

Bovenstaande is een selectie van het verloop van 2022. 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 jullie 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! Wij zijn expert in kinderopvang in de leeftijd 0 tot en met 12 jaar. Wij zijn gespecialiseerd in ontwikkeling, ontspanning en vrije tijd van kinderen. In een veilige omgeving met goede sfeer kunnen kinderen én professionals hun talenten laten groeien.

We vinden het belangrijk open te communiceren. We hechten veel waarde aan een goede afstemming én samenwerking tussen opvang, ouders, onderwijs en andere betrokken organisaties. Dit zorgt voor een optimale ontwikkeling van kinderen en professionals.

Wij richten ons op het welbevinden en de omgeving van het kind en luisteren naar wat onze klanten van ons vragen. Zo staan we midden in de samenleving en zijn we een organisatie die meebeweegt met de vraag. In combinatie met een frisse blik op de toekomst zorgt dit voor continuïteit van onze opvang.

Zo kunnen we de leukste zijn voor kind, ouder en professional.

### 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 belangrijk dit door middel van een continu proces te toetsen. Met het doel verbeterpunten te signaleren en het inzichtelijk maken van structuren, processen en uitkomsten. 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 kwaliteitssysteem 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 geen externe keuring HKZ (Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector) meer te laten uitvoeren ten behoeve van de beoordeling van het kwaliteitssysteem. De meerwaarde wordt niet meer gezien. De kwaliteitseisen binnen de kinderopvang zijn in de loop der jaren enorm aangescherpt, inclusief de GGD keuringen. Daarnaast werden er te weinig nieuwe ontwikkelmogelijkheden of inspiratie items uit de HKZ-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 en de werkwijze van de afgelopen vier jaren geven nog steeds meer dan voldoende vertrouwen dat het kwaliteitssysteem goed geborgd is binnen de Stichting om toekomstgericht te voldoen aan de eigen en wettelijke vastgestelde kwaliteitsnormen. Wel heeft de kwaliteitscommissie dit jaar besloten om volgend jaar, onder begeleiding van een extern bureau, een grote interne audit te gaan houden, waarbij de opzet soortgelijk zal zijn als de HKZ audits.

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 kon worden en het maximaal toegestane aantal aanwezigen niet zou worden overschreden. De kwaliteitscommissie vergadert sinds de zomer van 2022 weer gezamenlijk. Wat een positief effect heeft op uitwisseling van informatie en op de samenwerking.

Leden vanuit de kwaliteitscommissie werken samen met de HBO studenten, waarbij de skills van beide groepen optimaal worden benut.

Net als de afgelopen jaren wordt gedurende de kwaliteitscommissievergaderingen uitgebreid aandacht besteed aan constatering uit interne audits of andere verbeterpunten die worden geconstateerd vanuit medewerkers en/of kwaliteitscommissieleden. Er wordt eveneens 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 kinderen aan interessante, aantrekkelijke en uitdagende activiteiten kunnen deelnemen om te kunnen ontdekken, ontwikkelen en gewoon plezier te hebben.

Het activiteitenaanbod op het Kinderdagverblijf, de Buitenschoolse opvang en bij de Gastouderopvang is in 2022 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 ontwikkelingsniveau. Bij de locatie aan de Hemsterhuislaan werken het kinderdagverblijf en de buitenschoolse opvang ook 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 kunnen kinderen én professionals hun talenten laten groeien

Bij de SKH vinden wij het belangrijk dat 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 uit door middel van de risicomonitor. Aan de hand daarvan is een veiligheids- en gezondheidsbeleid opgesteld voor de gehele organisatie. De meeste risico’s zijn bekende veiligheidsrisico’s en worden beperkt door het werken volgens protocollen. De risico’s uit de inventarisatie gezondheid zijn grotendeels voor alle groepen gelijk. Voor een aantal locaties zijn er aanvullend specifieke veiligheids- en gezondheidsplannen opgesteld.

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 kwaliteitscommissie 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, 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 uit 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.

De vele veranderingen in de werkomgeving, de organisatie en wijzigen binnen wet- en regelgeving hebben er toe geleid om eind 2022 een uitgebreide actualiteitstoetsing van de bestaande RI&E uit te voeren. In 2023 wordt een Arbo-deskundige gevraagd om de eventueel bijgestelde RI&E te beoordelen. Op deze manier blijven we zorgdragen voor een gezonde en veilige werkplek, die goed bewaakt en continue verbeterd wordt.

## 2.5 We vinden het belangrijk open te communiceren.

Een open communicatie draagt bij aan een efficiënte samenwerking tussen de verschillende betrokkenen, zoals ouders, medewerkers, Raad van Toezichtleden en samenwerkingspartners. Het versterkt de relatie tussen de betrokkenen waardoor een klimaat van vertrouwen wordt gecreëerd. Het draagt ook bij aan een positieve en veilige sfeer en kan helpen misverstanden of conflicten te voorkomen of op te lossen. Bij een open communicatie zijn alle betrokken partijen op de hoogte van de stand van zaken binnen de organisatie, maar ook van eventuele veranderingen zodat een ieder zich kan aanpassen en voorbereiden. Indien bovenstaande wordt gerealiseerd komt dit ten goede van de kwaliteit van kinderopvang. Waardoor kinderen de best mogelijke opvang krijgen. In de dagelijkse praktijk wordt deze wijze van communiceren teruggezien. Dit begint bij de wijze waarop met elkaar wordt omgegaan (respectvol, eerlijk, transparant, professioneel, duidelijk en direct in communicatie, verantwoordelijkheid nemen), maar ook in de vele communicatiemomenten die worden gecreëerd. Een aantal voorbeelden zijn:

- Algemeen medewerkers overleggen
- Team overleggen per locatie
- Kleine team overleggen
- Bijdehandje
- Werkoverleggen
- Functioneringsgesprekken
- Dagelijkse overdracht met ouders
- 10 minuten gesprekken met ouders
- Nieuwsberichten via Konnect

## 2.6 We hechten veel waarde aan een goede afstemming én samenwerking tussen opvang, ouders, onderwijs en andere betrokken organisaties. Dit zorgt voor een optimale ontwikkeling van kinderen en professionals

Onder een integrale ontwikkeling van kinderen wordt verstaan dat het kind centraal staat en dat alle professionals om een kind heen samen de ontwikkeling van een kind stimuleren en begeleiden. Daarbij is het belangrijk dat de werkwijze van ouders, opvang, school en eventuele ondersteunende of hulpverlenende instanties op elkaar aansluiten en een uniforme aanpak wordt gehanteerd. Op deze wijze wordt de ontwikkeling en het welbevinden van een kind gericht en effectief bevorderd. De inbreng van kwaliteiten en expertise vanuit de verschillende werksoorten leiden tot een versterking van aanbod en begeleiding. Daarnaast leidt een op elkaar aansluitende aanpak tot meer duidelijkheid en houvast voor kinderen. Tevens bevordert dit de doorgaande lijn in de ontwikkeling van het kind.

Kinderen worden binnen onze opvang gestimuleerd met een rijk, gevarieerd en breed aanbod om hun talenten te ontwikkelen. Dit willen we zo veel mogelijk afstemmen tussen de betrokken mensen rondom het kind. Door intensieve samenwerking met andere professionals wordt niet alleen de begeleiding van het kind verbeterd, maar geeft dit ook een stimulans voor de ontwikkeling van de professional zelf indien er gewerkt wordt vanuit gelijkwaardigheid.

Door het creëren van dit professioneel netwerk kan vroegtijdig gesignaleerd worden als de ontwikkeling van een kind extra ondersteuning behoeft. Door intensief samen te werken met elkaar en de ouders kunnen we een doorgaande speel-, ontwikkel- en leerlijn voor ieder kind realiseren.

## 2.7 Wij richten ons op het welbevinden en de omgeving van het kind en luisteren naar wat onze klanten van ons vragen.

Het Stichtings-brede tevredenheidsonderzoek ouders, welke om de drie jaar wordt gehouden, is in de zomer van 2020 afgenomen. 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 kritische feedback 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 zijn 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. 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. Het meest tevreden is men over de relatie met de gastouders, flexibele houding, de zorgzaamheid en de betrokkenheid bij het welzijn van de kinderen.

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 prominente plaatsen innemen. Daarnaast wordt er met medewerkers die uit dienst gaan een exitgesprek gehouden, waarbij een medewerker ook op de sterke kanten en verbeterpunten van de SKH wordt bevraagd. Afspraken hieruit worden in plan-do-check-act principes vertaald. In 2022 zijn er in totaal acht exitgesprekken gevoerd van de tien

medewerkers die uit dienst zijn gegaan. De hoofdreden van vertrek is dat men een dienstbetrekking bij een andere kinderopvangorganisatie heeft gevonden die beter aansluit bij de ambities van de medewerker. Daarnaast zijn vier collega's in een ander werkveld gaan werken en één medewerker is gaan studeren.

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.

## 2.8 In combinatie met een frisse blik op de toekomst zorgt dit 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, waarbij de toepassing van moderne technologie niet wordt geschuwd. 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 meer-jarenstrategie. De strategie is gericht 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 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.



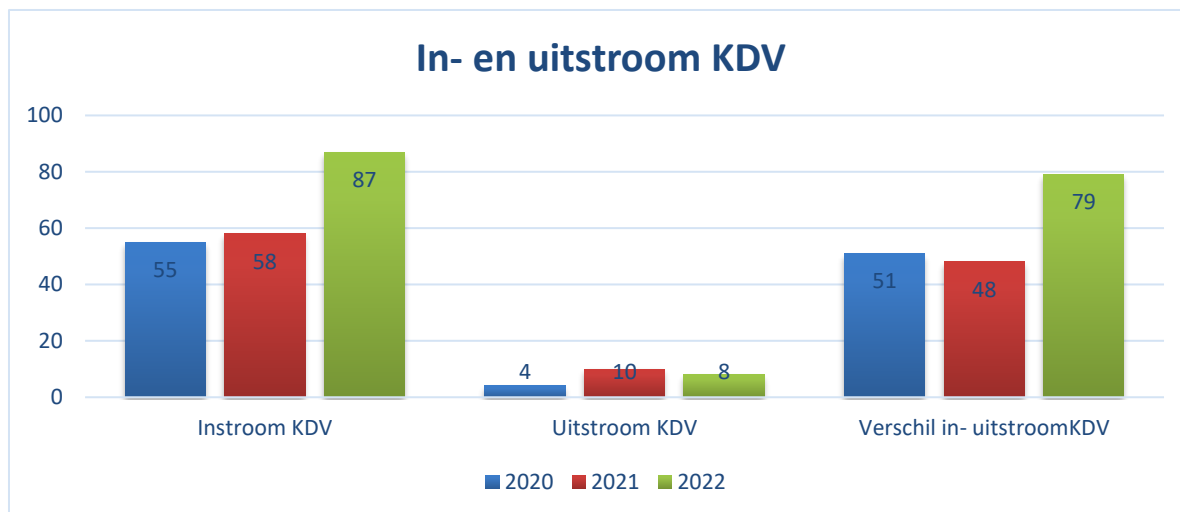
### 3.0 Ontwikkelingen bij de locaties

#### 3.1 Opvanglocaties en bezetting kinderdagopvang

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

- KDV Dribbel
- KDV Brabbel
- KDV Simsalabrink

De instroom van kinderen is net als vorig jaar hoger dan de uitstroom:



Uiteraard is het belangrijk om te weten hoe de instroom zich verhoudt tot de uitstroom, echter de bezettingscapaciteit is de belangrijkste graadmeter bij de kinderopvang. Bij KDV Dribbel is het afgelopen jaar gemiddeld 75% van de beschikbare capaciteit aan dagopvanguren afgenomen. Dit is een daling van 4% ten opzichte van 2021, echter kijkend naar de afgelopen jaren een gemiddelde bezetting.

| Jaar | Bezetting KDV Dribbel | Percentage stijging / daling t.o.v. het jaar ervoor. |
|------|-----------------------|--|
| 2021 | 79%                   | 4% stijging  |
| 2020 | 77%                   | 3% stijging  |
| 2019 | 74 %                  | Gelijk gebleven                                      |
| 2018 | 74%                   | 6% stijging  |
| 2017 | 68%                   | 8% stijging  |

Bij KDV Brabbel is gemiddeld 80% van de beschikbare capaciteit aan dagopvanguren afgenomen. Dit is een stijging van 2% ten opzichte van 2021.

| Jaar | Bezetting KDV Brabbel | Percentage stijging / daling t.o.v. het jaar ervoor. |
|------|-----------------------|--|
| 2021 | 78%                   | 4% daling  |
| 2020 | 82%                   | Gelijk gebleven                                      |
| 2019 | 82 %                  | 2% stijging  |
| 2018 | 80%                   | 5% stijging  |
| 2017 | 75%                   | 1% stijging  |

Voor beide locaties samen geldt dat er meer uren kinderdagopvang zijn afgenomen dan in 2021. Het stijgingspercentage is 3%.

KDV Simsalabrink is, in samenwerking met obs de Brinkschool, in september 2022 geopend. De speelleergroep heeft plek voor maximaal 16 kinderen in de leeftijd 2-4 jaar. De groep is geopend op woensdag- en vrijdagochtend van 8.00 uur tot 12.00 uur. De bezettingsgraad van deze groep is in dit verslag buiten beschouwing gelaten gezien deze locatie pas in september is geopend.

### 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<br>0 tot 2 jarigen* | 12 (waarvan maximaal 8 kinderen van 0 tot 1 jaar) | 3                               |
| Peutergroep<br>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. Het is aan de gemeente om het advies wel / niet op te volgen. In nalatige situaties kan een gemeente besluiten om maatregelen op te leggen.

Alle drie de KDV locatie zijn onaangekondigd bezocht en geïnspecteerd door de GGD. Tijdens deze controles is geconstateerd dat de opvang bij KDV Brabbel en KDV SSB voldoen aan de criteria gesteld in de Wet Kinderopvang. Voor KDV Dribbel heeft de GGD een handhavingsadvies afgegeven. Daar was een tekortkomingen geconstateerd in het domein 'personeel en groepen'. Vanwege een coronabesmetting kon er geen vast gezicht worden ingezet. De SKH heeft daarop een zienswijze geschreven. De gemeente Groningen heeft begrip geuit voor de zienswijze van de SKH en het advies 'handhaven' dan ook niet overgenomen. Voor alle locaties geldt dat er lof is 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](http://www.kinderopvangharen.nl).

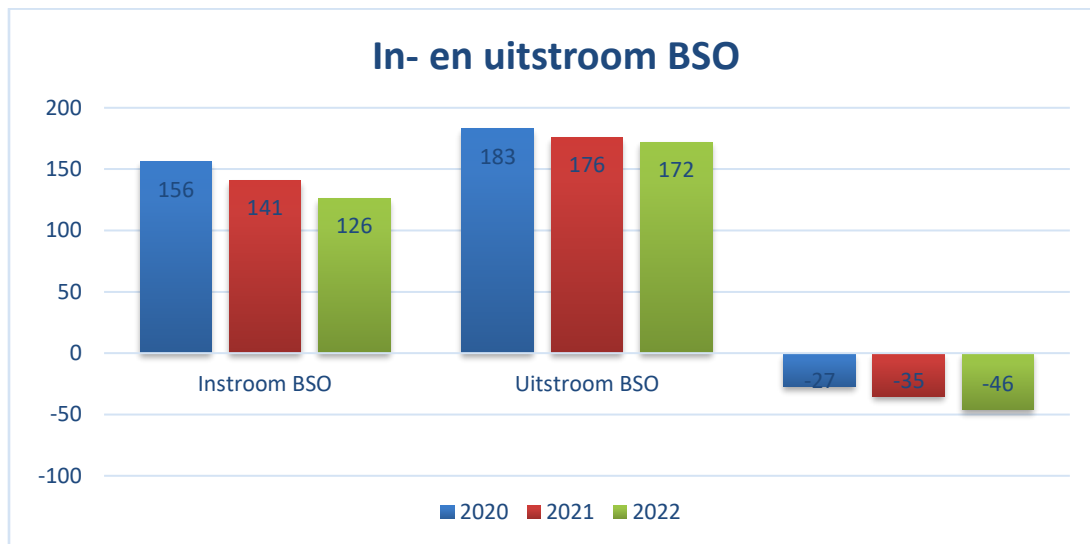
KDV Brabbel biedt op de speelleergroep Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE) aan. VVE is voor peuters en kleuters met een (taal)achterstand, met als doel deze kinderen beter voor te bereiden op de basisschool en er voor te zorgen dat kleuters zonder achterstand naar groep 3 kunnen. De Inspectie van het Onderwijs beoordeelt de kwaliteit van VVE. In november 2022 heeft er voor het eerst een (aangekondigde) inspectie plaatsgevonden. Alle standaarden zijn voldoende beoordeeld. Dit is een geweldige prestatie van het team, aangezien de VVE nog maar drie jaren geleden is gestart. Van deze drie jaren zijn de groepen ook nog veel dicht geweest door corona.

### 3.2 Opvanglocaties en bezetting buitenschoolse opvang

Buitenschoolse opvang voor de kinderen in de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar oud wordt geboden bij:

- BSO de Bibelebontse 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
- BSO Guyot

Net als vorig jaar is de uitstroom hoger dan de instroom. De uitstroom neemt wel licht toe:



Het is belangrijk om te weten wat de in- en uitstroom is bij de buitenschoolse opvang. Het zelfde geldt voor de bezettingscapaciteit, echter bij de BSO locaties wijzigt de capaciteit frequent, 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 2022 zijn er 278.373 BSO opvanguren afgenomen. Ten opzichte van 2021 is dat een 6% stijging.

| Jaar | Opvanguren BSO | Percentage stijging / daling t.o.v. het jaar ervoor. |
|------|----------------|--|
| 2021 | 261.701        | 6% stijging  |
| 2020 | 247.872        | 11% stijging   |
| 2019 | 223.387        | 15% stijging   |
| 2018 | 194.104        | 20% stijging   |
| 2017 | 161.673        | 13% stijging   |

De vraag naar Buitenschoolse Opvang is nog steeds aanzienlijk en per mei 2022 is BSO Drakenland dan ook geopend op de woensdag in schoolweken voor de kinderen van O.B.S. de Wissel en G.B.S. het Mozaïek. Door de realisatie van een aanbouw bij de locatie aan de Hemsterhuislaan 4 is bij BSO Mikmak het aantal kindplaatsen verhoogd van 50 naar 84 kindplaatsen. Per 16 mei is BSO Guyot op maandag, dinsdag en donderdag in schoolweken geopend met 22 kindplaatsen voor kinderen van de Guyotschool. Alleen bij BSO Peterpan heeft er sluiting plaatsgevonden. Per 31 december vindt op vrijdag de opvang plaats bij BSO Tovenaar.

### *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:

| <b>Leeftijd</b> | <b>Aantal kinderen</b> | <b>Aantal pedagogisch medewerkers</b> |
|-----------------|------------------------|---------------------------------------|
| 4-13 jaar       | 11                     | 1                                     |
| 4-7 jaar        | 10                     | 1                                     |
| 7-13 jaar       | 12                     | 1                                     |

### *GGD inspectie*

Twaalf van de dertien BSO locaties zijn onaangekondigd bezocht (BSO SSB is niet beoordeeld) en geïnspecteerd door de GGD. Tijdens de controles is geconstateerd dat de opvang voldoet aan de criteria gesteld in de Wet Kinderopvang. Er zijn mooie complimenten gegeven en opgenomen in de rapporten. De inspectierapporten liggen ter inzage op de locaties en zijn te downloaden op onze website: [www.kinderopvangharen.nl](http://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 25.706 gastouderuren verkocht. Dat is 13% minder ten opzichte van 2021.

| Jaar | Opvanguren GOB | Percentage stijging / daling t.o.v. het jaar ervoor. |
|------|----------------|--|
| 2021 | 29.669         | 4 % daling   |
| 2020 | 30.847         | 14% daling   |
| 2019 | 36.010         | 8% daling  |
| 2018 | 39.124         | 16 % daling  |
| 2017 | 46.645         | 15% stijging   |

Het aantal gastouders welke opvang aanbiedt is in 2021 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),<br>waarvan maximaal 5 kinderen tot 4 jaar | 1         |

#### GGD inspectie

Het gastouderbureau is eveneens geïnspecteerd en heeft ook een “niet-handhaven” advies gekregen. Er wordt volledig voldaan aan de getoetste wettelijke voorwaarden. Het inspectierapport is te lezen onze website: [www.kinderopvangharen.nl](http://www.kinderopvangharen.nl).

### 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 en buitenschoolse opvang in kindercentra, gastouderbureaus en peuterspeelzalen. Over het verslagjaar zijn geen formele klachten over de SKH bij de geschillencommissie binnengekomen.

In 2022 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.t. de klacht 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 2022 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 zich gehoord en serieus genomen voelt.

Het resultaat tot en met december 2022 is dat er vier officiële klachten zijn binnengekomen.

Dat is één meer dan vorig jaar. De klachten over het jaar 2022 zijn (bij navraag) naar tevredenheid en in goed overleg afgehandeld.

## 4.0 Covid-19 in relatie tot de SKH

De SKH heeft in 2022 zeker nog aandacht moeten besteden aan COVID-19, maar niet meer zoals in 2021. In januari 2022 vonden de eerste versoepelingen plaats van de in december 2021 afgekondigde harde lockdown. Op 10 januari 2022 ging dan ook het basis- en voortgezet onderwijs en de BSO weer open. Vanaf deze datum is de SKH ook weer volledig open gegaan. Hieronder de items waar in 2022 nog wel de nodige zorg, tijd en aandacht voor is geweest:

- Het zorgdragen voor een veilig werkklimaat gedurende actieve COVID perioden. Door onder andere het tijdig verstrekken van actuele informatie en zorgdragen voor de naleving van de RIVM preventiemaatregelen;
- 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;
- 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 het jaar, veelvuldig onderzocht en gecommuniceerd;
- 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;
- Het kunnen open houden van de groepen vroeg en vraagt nog steeds 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 continu wijzigende omstandigheden veel van alle medewerkers van de SKH. Voor de pedagogisch medewerkers vallen zekerheden weg zoals werkdagen, tijden en locatie. Dit vraagt extra attentie en interesse voor iedere individuele medewerker van de SKH om te zorgen dat iedereen zich vitaal blijft voelen;
- Helaas zijn ook een aantal collega's besmet geraakt met het coronavirus en hebben collega's klachten ervaren inherent aan COVID of de getroffen maatregelen. Extra begeleiding, tijd en aandacht, is door de managers en collega's geboden gedurende de ziekteperiode en het re-integratie traject.

Ik ben ongelooflijk 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

De SKH wil de leukste de kinderopvang zijn en blijven, daarom moeten we pro-actief zijn en vooruitdenken. De markt is dynamisch en verandert voortdurend, daarom willen we blijven innoveren en ontwikkelen. Ook dit jaar zijn vele mooie ontwikkelingen gestart en afgerond. De belangrijkste en die niet in het werkplan of al in het jaarverslag zijn opgenomen wil ik u niet onthouden:

- 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 2022. Het definitief ontwerp is dit jaar gerealiseerd en de omgevingsvergunning en verkeersbesluit zijn voorbereid en ingediend om begin 2023 te publiceren. De omgevingsvergunning voor het buitenterrein is nog in opmaak. Het technisch ontwerp is nagenoeg gereed. De verwachting is nu dat de sloop van het oude gebouw aan de Rummerinkhof 8 in het voorjaar van 2024 gaat plaatsvinden. Vervolgens kan de bouw starten. Inhuizen wordt verwacht rond de kersvakantie van 2025;
- Het **uitbreiden van de samenwerking** met de OBS de Brinkschool is dit jaar voortgezet. Op verzoek van de school is de SKH in september op woensdag- en vrijdagochtend een speelleergroep gestart in een ruimte binnen de school;
- Ook is het nader **verbinden van de medewerkers van de SKH en de Brinkschool** voortgezet.

Er zijn verschillende bijeenkomsten georganiseerd en bijgewoond door medewerkers van beide organisaties om elkaar te leren kennen, theoretische kennis op te doen over bijv. wat een IKC is en in de praktijk in houdt. In het voorjaar zijn in gezamenlijkheid ook een aantal reeds bestaande IKC's bezocht. Dit verbindingsproces vraagt tijd en er worden kleine stappen voorwaarts en soms ook weer achterwaarts gezet. Helaas heeft de directeur van de school aan het eind van dit jaar laten weten haar dienstbetrekking niet voort te zetten. Dit gaat zeker van invloed zijn op de voortgang van dit proces, maar de SKH zal hierin blijven investeren en desgewenst een voortrekkersrol aannemen;

- De **ver- en nieuwbouw van de Peter Petersenschool** is gestart in 2022. Dit heeft geleid tot een verhuizing van BSO PeterPan. Na de meivakantie vangt deze BSO de kinderen op aan de Rummerinkhof 8. Deze verhuizing was een aanzienlijk project, aangezien er vele aanpassingen moesten worden gerealiseerd om de ruimten te laten voldoen aan de wettelijke eisen die staan opgenomen in de Wet kinderopvang. Helaas was de eerste aanbestedingsprocedure voor de nieuwbouw mislukt. De tweede was gelukkig wel succesvol. Geraamd is dat de sloop kan aanvangen in het voorjaar van 2023. Daarna moet er rekening worden gehouden met een aar bouwtijd. Oplevering en terug verhuizen kan dan begin van 2024 plaatsvinden;
- **Basisschool het Mozaiek** is in 2022 verduurzaamd, gerenoveerd en heeft er een lokaal bijgekregen. Dit heeft voor ons als consequentie gehad dat het vervoersschema grondig is aangepast. Het starten van een inpandige BSO bij GBS het Mozaiek wordt na de oplevering opnieuw opgepakt;
- Er zijn mooie gesprekken gevoerd met de Guyotschool wat heeft geresulteerd in het openen van een **BSO voor kinderen met een gehoorbeperking**;
- De **aanbouw van de Hemsterhuislaan** is gerealiseerd en eind 2022 opgeleverd. De oplevering is daarmee een half jaar later dan aanvankelijk gedacht. De vertraging is opgelopen door aanpassingen van de constructie en de aanbouw en vertraagde levertijden. Dit is spijtig, echter zijn wij bijzonder tevreden met het resultaat. Vanaf heden hebben we 175 m2 extra tot onze beschikking, waardoor er twee extra BSO ruimten, één kantoor, één keuken en een extra sanitair ruimte is gerealiseerd. Ook de inrichting is bijna volledig voltooid. Het buitenterrein wordt in 2023 hersteld, maar de overkapte schuur is al wel gemaakt en in gebruik. Dit project was groot en intensief omdat het continue aanpassing, communicatie en afstemming heeft gevraagd. Complimenten voor de locatiemanager HHL die dit project met veel zorg en aandacht tot een goed einde heeft gebracht;
- Door diverse redenen ervaart de SKH **personeelskrapte**. Het MT heeft vele gesprekken gevoerd om te onderzoeken welke mogelijke oplossingen en alternatieven voor handen zijn. De SKH staat hierin niet alleen. Landelijke lopen de personeelstekorten in de kinderopvang op. 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. De SKH heeft een fijne relatie opgebouwd met de Zorgfabriek. Zij zijn gespecialiseerd in het werven van jonge professionals: medewerkers in de eindfase van hun studie, pas afgestudeerden of medewerkers met een aantal jaren werkervaring die zoekend zijn. Hierdoor hebben we een divers aantal nieuwe medewerkers mogen verwelkomen;

- Daarnaast is er energie gestoken in het maken van onderscheidende wervingscampagnes om **nieuwe medewerkers** aan te trekken;
- Eind van het jaar is besloten de **gastouderopvang** per 01 april 2023 te beëindigen. De reden daarvan is meervoudig. Het heeft o.a. te maken met het lastig toezicht kunnen houden en de minder hoge kwaliteitseisen van deze vorm van opvang. Dit besluit is echter in de stroomversnelling gekomen door de wens van onze bemiddelingsmedewerker om haar dienstbetrekking omwille van haar gezondheid te beëindigen. Eind 2022 zijn alle gast- en vraagouders geïnformeerd en is er met iedere gastouder een plan van aanpak gemaakt om de overstap naar een ander gastouderbureau te realiseren;
- Er heeft **interne verbouwing** aan de Waterhuizerweg plaatsgevonden. Daardoor is er een extra slaapkamer gerealiseerd voor de babygroep;
- Alle **keukenblokken** op de groepen aan de Waterhuizerweg zijn **vervangen**;
- De vraag naar kinderopvang is 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 2023 gevoerd worden;
- Per 01 mei 2022 is er een **medewerker personeelsroostering** aangesteld, welke zorgdraagt voor de invulling van de diensten die vrijkomen door (on)gepland verlof. Voor de locatiemanagers werkt de aanstelling van deze medewerker werkdruk verlagend omdat zij niet meer (allemaal) met het dagelijks rooster hoeven inlaten;
- In samenwerking met OBS de Wissel is van mei tot en juni op woensdag- en vrijdagochtend **een peuterinstuif** georganiseerd. Kinderen in de leeftijd 2-4 jaar konden kosteloos deelnemen. Met als doel na de zomer een speelleergroep te starten bij OBS de Wissel. Ondanks de goede animo voor de peuterinstuif heeft dit niet geleid tot voldoende aanmeldingen voor een speelleergroep. Deze is dan ook niet gestart.



## 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 2022 van toepassing zijn geweest.

- 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 2022 66 jaar en zeven maanden. In 2022 zijn er geen collega's met pensioen gegaan;
- De **informatieplicht energiebesparing voor bedrijven en organisaties** is vanaf 1 juli 2019 in werking getreden. Volgens het activiteitenbesluit valt de huurlocatie aan de Waterhuizerweg met het jaargebruik van elektriciteit en energie onder een midden gebruiker. 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 deze 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 2022 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 vrije ruimte van de **werkkostenregeling** is per 2022 van 3% naar 1,7 procent gegaan. Dat houdt in dat 1.7% van de fiscale loonsom tot en met €400.000,- plus 1.18% van het restant van die loonsom te besteden is aan onbelaste vergoedingen en verstrekking voor werknemers;
- Werknemers en werkgevers hebben vanaf maart 2022 kunnen profiteren van **het STAP-budget**: een nieuwe subsidie voor scholing. Het STAP-budget was maximaal 1.000 euro per persoon. Het budget kon worden ingezet worden voor allerlei vormen van ontwikkeling, zoals opleidingen, cursussen en trainingen, inclusief bijbehorende leermiddelen en beschermingsmiddelen;
- Voor het berekenen van de winst voor **de vennootschapsbelasting** mogen verliezen worden verrekend met de winst. Vanaf dit boekjaar kunnen verliezen onbeperkt worden meegenomen naar toekomstige boekjaren. Dit is momenteel niet van toepassing voor de SKH, maar toekomstgericht goed te weten;
- Door de hoge gasprijs in Nederland, heeft de overheid besloten de **energiebelasting** van juli tot en met december 2022 tijdelijke te verlagen van 21% naar 9%;
- Vanaf augustus 2022 is er een uitkering voor werknemers op basis van de Wet betaald ouderschapsverlof. Daardoor kunnen werknemers meer tijd besteden aan de opvoeding;
- De **Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden** is in werking getreden. Het doel van de wet is om de inhoud van het werk voor werknemers vooraf transparanter te maken. Daarnaast moeten werkgevers meer duidelijkheid verschaffen met betrekking tot werktijden, beperkt de wet de mogelijkheden om nevenwerkzaamheden te verbieden en wordt studiekostenbeding in bepaalde situaties aan banden gelegd.

## 7.0 Personeelszaken

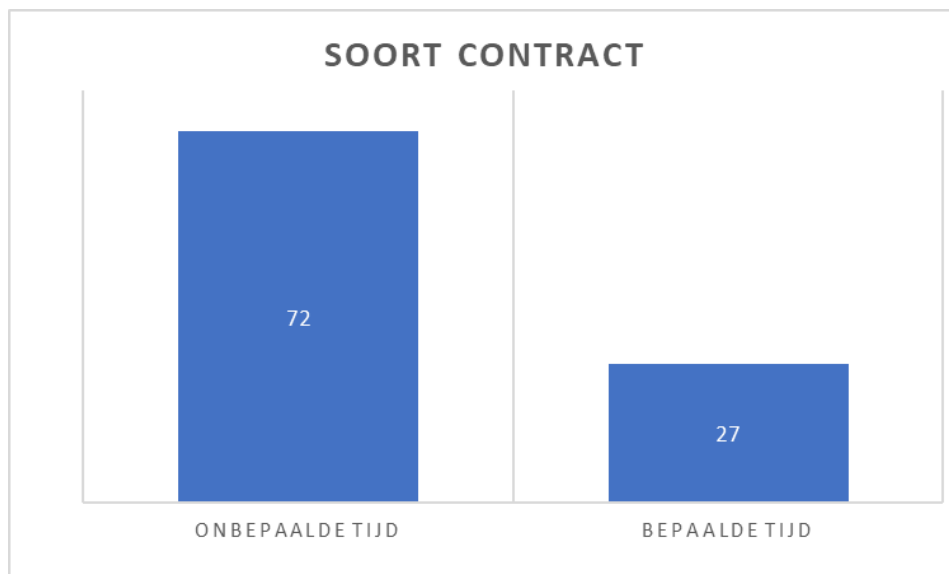
Om hoogwaardige kinderopvang te kunnen bieden zijn er goed opgeleide, enthousiaste, competente en betrouwbare medewerkers nodig. Het personeelsbestand moet daarnaast in evenwicht zijn met de hoeveelheid werk die geboden kan worden. Goed werkgeverschap houdt ook in dat regelmatig gekeken moet worden naar de toekomstverwachtingen van zowel economie als branche, het personeelsbestand en de situatie waarin de SKH zich bevindt. Om te kunnen anticiperen op de vraag naar kinderopvang en de positieve vooruitzichten werkt de SKH met een flexibele schil van 20% voor de functie pedagogisch medewerker. In 2022 is de flexibele schil gemiddeld 25% geweest. Vorig jaar was dit percentage nog 23%. Door het vertrek van een aantal medewerkers met een vast dienstverband, het aantrekken van nieuwe medewerkers en het vergroten van het personeelsbestand is dit percentage helaas hoger dan wenselijk. Het komt eveneens doordat medewerkers die goede prestaties hebben geleverd en een aanwinst zijn voor de SKH direct een vast contract is geboden. Voor beide partijen is dit gunstig. Het biedt beide zekerheid, stabiliteit en vertrouwen. In 2023 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 bijzonder berekend. De contracten van de andere functies binnen de SKH (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 een stabiele vraag naar kinderopvang en een aanhoudende personeelskrapte voor 2023. Extra redenen om competente medewerkers aan ons te blijven binden door het bieden van interessante arbeidscontracten, goed werkgeverschap te tonen, oog en oor te hebben voor de individuele medewerker en waardering te blijven uitspreken.

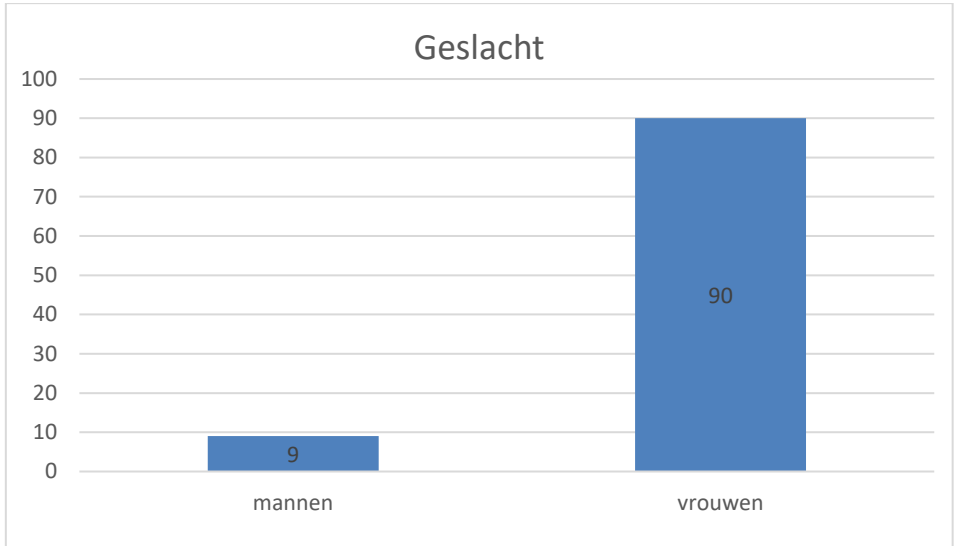
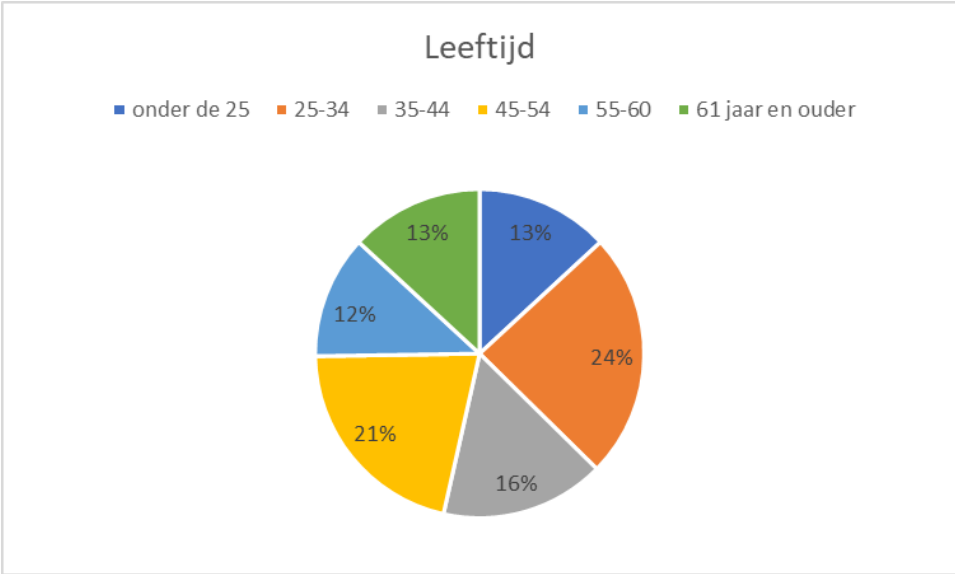
### 7.1 Medewerkers van de SKH

De SKH heeft deskundige, enthousiaste en flexibele medewerkers in dienst die diverse functies bekleden. Samen dragen zij zorg voor kwalitatief goede en de leukste kinderopvang in Haren. 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 31-12-2022 werken er 99 personeelsleden bij de SKH. Dat zijn er negen meer dan eind 2021. In totaal zijn er 17 nieuwe medewerkers aangesteld tegenover acht collega's die de SKH hebben verlaten. Samen goed voor 58.6 FTE. Ten opzichte van 2021 is dat een stijging van 6.6 FTE. Deze stijging is noodzakelijk om vacatures (ontstaan door langdurig ziekten of vertrek van collega's) te kunnen vervullen. Van de 99 personeelsleden is 9% man en 91% bestaat uit vrouwen. De gemiddelde leeftijd is 43 jaar. De gemiddelde leeftijd is daarmee 1 jaar omhoog gegaan. In 2021 lag deze nog op 42 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.

Helaas is het gemiddelde verzuimpercentage over 2022 met 0,9% verhoogd ten opzichte van vorig jaar. Waar in 2021 een gemiddeld verzuimpercentage van 7,3% te zien was, is er nu een gemiddelde van 8,2% berekend. Dat is bijna gelijk aan het landelijk gemiddelde van onze sector 8,3%. De stijging van het verzuim is verkregen door met name langdurige verzuimcases, welke in enkele situaties ook werk-gerelateerd zijn. COVID-19 heeft ook nog steeds direct en indirect invloed op het hoge verzuimpercentage. Direct doordat medewerkers geïnfecteerd raken met het virus en indirect omdat er stressklachten worden ervaren door de consequenties die het virus heeft (gehad) op het dagelijks leven.

|                                   | 2022  | 2021  | Verskil            |
|-----------------------------------|-------|-------|--------------------|
| Kortdurend verzuim (1-7 dagen)    | 0,2 % | 0,2 % | Stabiel            |
| Middellang verzuim (8 - 42 dagen) | 0,4 % | 0,7 % | Daling van 0,3 %   |
| Lang verzuim (43 - 365 dagen)     | 4,1 % | 4.9 % | Daling van 0,8 %   |
| Zeer lang verzuim (365+ dagen)    | 3.5 % | 1.5 % | Stijging van 2,0 % |

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 de maatregel getroffen dat iedereen die positief test op corona en klachten ervaart tot maximaal 10 dagen thuisblijft. Met veel creativiteit en flexibiliteit is het, op twee sluitingsdagen van één groep na, gelukt om de groepen open te houden. Dat verdient een enorme pluim!

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn items die aandacht hebben gekregen en ook blijven verdienen. De vitaliteitscommissie blijft dan ook actief en zal jaarlijks een vitaliteitsprogramma opstellen waarin verschillende onderwerpen op de agenda komen, waarbij deelname vrijblijvend is. Onderwerpen zijn, o.a. sport en bewegen, creativiteit, voeding, mindfulness en yoga, muziek, techniek en wetenschap, natuur en buiten, feesten en partijen. Ook is er blijvend aandacht voor gezondheid, een veilige werkomgeving en goede arbeidsomstandigheden. Desgewenst biedt de Stichting Kinderopvang Haren, in samenwerking met andere instellingen, de mogelijkheid tot deelname aan cursussen, workshops en interventies die bijdragen aan een vitale organisatie.

#### 7.4 Scholing

Stichting Kinderopvang Haren vindt het belangrijk om te blijven investeren in haar medewerkers, aangezien alle medewerkers, vrijwilligers en stagiaires de SKH maken tot wat zij is: de “leukste kinderopvang in Haren”. Er wordt verplichte deskundigheidsbevordering gegeven en er wordt scholing “op maat” geboden. Sinds COVID-19 worden veel scholingen online aangeboden en gevolgd. De kosten vallen mede hierdoor iets 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 2022

|   |                 |
|---|-----------------|
| Kosten scholing / training/ seminars/ info bijeenkomsten enz. | € 19.000        |
| Verletkosten (deels worden uren gecompenseerd)                | € 15.460        |
| Reiskosten  | € 425           |
| Eten en huur  | € 1885          |
| Boeken  | € 45,-          |
| Abonnementen  | € -             |
| Examenkosten  | € -             |
| <b>Totaal</b>   | <b>€ 36.780</b> |
| <b>Begroot Scholingbudget voor 2022</b>                       | <b>€ 40.000</b> |
| <b>Overschot / tekort</b>                                     | <b>€ 3.221</b>  |

#### 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 ont koppeling.

Continue screening betekent overigens dat alle medewerkers van de SKH (stagiaires, vrijwilligers, bestuurder en RvT leden) 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 2022 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 2022 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 2022 uit de volgende toezichthouders:

| Naam                | Functie    | Datum aantreden | Datum aftreden |
|---------------------|------------|-----------------|----------------|
| Marga van de Heuvel | Voorzitter | 04-12-2020      |                |
| Gerritjan Hetebrij  | Lid        | 04-12-2020      | 01-09-2022     |
| Marleen Bruinsma    | Lid        | 04-12-2020      | 01-01-2022     |
| Elsbeth Jansen      | Lid        | 26-08-2021      |                |
| Jur Raatjes         | Lid        | 26-08-2021      |                |

#### 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 dit niet als meer functioneel beschouwd.

#### Vergoeding

De leden van de Raad van Toezicht hebben een vergoeding ontvangen voor de werkzaamheden in 2022 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 2022 uit de volgende leden:

Sasja Offringa (voorzitter)

Astrid Prins

Roeland Wubs

Melissa Dijkmans

Karin Grafthuis

### Overleg

De raad heeft in 2022 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 aan de orde gekomen (te denken aan het wel / niet verstrekken van een gratificatie bij het uitblijven van de nieuwe CAO) en is advies gegeven op de volgende items: de uitzondering quarantaine voor werknemers in essentiële bedrijfsprocessen, het beëindigen van de gastouderbemiddeling, de hervorming van de groepen bij locatie aan de Waterhuizerweg en de begroting 2023. Er zijn in 2022 geen punten ingediend welke instemming van de ondernemingsraad behoeft.

### 8.4 Centrale Ouderraad

Stichting Kinderopvang Haren werkt naast de lokale oudercommissies 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.

| Naam  | Functie   | Oudercommissie        | Datum aftreden |
|---|---|-----------------------|----------------|
| Nynke Sietsche Lettinga                               | Voorzitter  | Onafhankelijk         | 22-06-2022     |
| Rudy Drent  | Lid   | Buitenschoolse Opvang | 22-06-2022     |
| Rudy Drent  | Voorzitter (per 23-06-22)   |                       |                |
| Tineke Rooijackers                                    | Lid   | Gastouderopvang       |                |
| Liesbeth Simmelink                                    | Lid   | Hemsterhuislaan       |                |
| Tialda Hoekstra                                       | Lid   | Buitenschoolse Opvang |                |
| Kim Vloon<br>Wouter van der Graaf<br>Fiona Willgeroth | Lid (de drie OC leden WHW zijn afwisselend aanwezig bij de COR vergaderingen) | Waterhuizerweg        |                |

### Overleg

De centrale ouderraad heeft in 2022 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 2023.

### 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 twee keer 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 2022 zijn de volgende tarieven gehanteerd voor het KDV, het GOB, de BSO en de VSO:

| Werkveld                       | Tarief |
|--------------------------------|--------|
| KDV                            | € 8,84 |
| BSO schoolweken                | € 7,67 |
| BSO structurele vakantieopvang | € 7,67 |
| BSO incidentele vakantieopvang | € 9,10 |
| VSO                            | € 9,10 |
| GOB                            | € 7,41 |
| TSO                            | € 4,00 |

### 9.1 Resultaat

Het boekjaar is afgesloten met een positief resultaat (na aftrek van de vennootschapsbelasting) ter grootte van 1,6 % van de omzet.

### 9.2 Kengetallen

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

|  | 2022        | 2021         |
|--|-------------|--------------|
| Omzet  | € 4.361.087 | € 4.4046.080 |
| Winst voorbelasting  | € 83.133    | € 220.105    |
| Liquiditeit ( <i>current ratio</i> )                               | 1,91        | 4,01         |
| Netto werkkapitaal   | € 505.613   | €1.049.100   |
| Solvabiliteit ( <i>eigen vermogen - vreemd vermogen</i> )          | 2,55        | 3,70         |
| Weerstandvermogen<br>( <i>Zuivere reserves in % van de omzet</i> ) | 38,52 %     | 39,78 %      |
| Cashflow ( <i>Cashflow in % van de omzet</i> )                     | 3,85%       | 7,17 %       |
| Rentabiliteit  |             |              |
| Winst in % van de algemene reserve                                 | 4,95 %      | 13,67 %      |
| Winst in % van de omzet  | 1,91%       | 5,44 %       |

#### 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 prima, ook al zijn de kengetallen sterk teruggelopen, maar dit is het gevolg van het uit eigen middelen financieren van de investeringen in het pand Hemsterhuislaan.

#### 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 2021 is de solvabiliteit gedaald, door de toename van de kortlopende schulden. Vanwege de investeringen staat € 80.000 extra aan crediteuren open. Door een wijziging in de facturering bij het pensioenfonds staat hier € 32.000 bij crediteuren en € 50.000 bij belastingen en premies open.

#### Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen is een ratio die aangeeft in hoeverre een eventuele calamiteiten financieel kunnen worden opgevangen. Het weerstandvermogen is vrijwel gelijk gebleven.

#### Cashflow

Is het verschil in geld dat wordt ontvangen en wordt uitgegeven. Deze valt dit jaar lager uit. Dit komt vooral door de fors lagere winst in 2022 in combinatie met een hogere omzet

#### Rentabiliteit

De rentabiliteit is een indicatie voor de winstgevendheid. Ook hier lagere waarden dan de afgelopen jaren. De winst ligt aanzienlijk lager dan in 2019 t/m 2021. Door de stijgingen in zowel omzet als het eigen vermogen zal het ook steeds lastiger worden dit percentage op het hoge peil van de afgelopen jaren te houden.



**Concluderend** De financiële positie is, ondanks de daling in 2022, nog steeds prima. De liquiditeit zal in 2023 nog iets verder teruglopen door betaling van de kortlopende schulden. Op basis van de begroting zal de rentabiliteit in 2023 eveneens lager komen te liggen.

## 10.0 Verwachtingen voor 2023

Goede, betaalbare kinderopvang dat is waar het kabinet op in gaat zetten en dat is waar de SKH op moet anticiperen de komende jaren. Het kabinet heeft het streven om met ingang van 1 januari van 2025 aan werkende ouders 96% van de kinderopvang te vergoeden. Het duurt nog twee jaar voor de plannen van het nieuwe kabinet ingevoerd worden omdat er aanzienlijke wijzigingen in de wet nodig zijn.

Voor de branche kinderopvang is de verwachting dat door het wijzigen van het stelsel de vraag naar kinderopvang gaat stijgen. De huidige personeelskrapte zal daarmee groter worden. Inzetten op kwaliteit van dienstverlening wordt daarom een groot speerpunt binnen de SKH. Vraag en aanbod komt eveneens in gedrang door de schaarste aan opvanglocaties in het wijkgebied Haren. Met als mogelijk gevolg dat aanvragen niet gehonoreerd kunnen worden en wachtlijsten oplopen. Anticiperen op beschikbare accommodaties is daarom onontbeerlijk.

De doelstellingen opgenomen in het Stichtings-brede werkplan 2023 krijgen uiteraard de nodige zorg en aandacht. Daarnaast is het belangrijk om alert te zijn op de volgende punten:

- Actuele **maatregelen** tegen het verspreiden van het **coronavirus** blijven monitoren en doorvoeren;
- De wijzigingen van de nieuwe CAO kinderopvang opvoeren. Deze treedt per 01 januari 2023 in werking met een looptijd van 18 maanden;
- **Behouden en werven** van competente pedagogisch medewerkers afgestemd op de vraag naar kinderopvang;
- **Focus op vitaliteit** omdat wij medewerkers gunnen om gezond en met voldoende energie naar en van het werk te gaan;
- 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 **toetsingskaders** interpreteert en toepast;
- **Duurzaamheid** speelt een steeds grotere rol in ons beleid. Door bewuste keuzes te maken door bijv. gebruik van duurzaam speelgoed, goede afvalscheiding kan er 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.

## 11.0 Slotwoord

Dit jaarverslag heeft hopelijk een helder overzicht gegeven van onze prestaties en resultaten van het afgelopen jaar en een doorkijk op het komend jaar.

Namens het managementteam wil ik graag oprechte dank uitspreken aan alle medewerkers van de SKH. Het is dankzij jullie harde werk, toewijding en expertise dat wij de kinderen in Haren “de leukste” kinderopvang kunnen bieden, onze opvang verder hebben kunnen ontwikkelen en beschikken over een plezierige werkomgeving. Jullie inzet is goud waard.

Daarnaast wil ik dank uitspreken aan “onze” ouders en samenwerkingspartners, wiens vertrouwen en steun ons in staat stellen om kinderopvang te mogen voeren en om ons te kunnen blijven ontwikkelen. Ook in 2023 zullen wij ons blijven inzetten om de hoogste kwaliteit te bieden.

Tot slot alle dank aan de lezers van dit jaarverslag. Bedankt voor de interesse in de SKH en voor het nemen van de tijd om dit verslag door te nemen.