



Jaarverslag 2016

Stichting Kinderopvang Haren

Wilma Pouw

Inhoudsopgave

1.0 Van de directie	2
2.0 Opvangvormen	3
2.1 Visie van de SKH	3
2.2 De expert in kinderopvang	4
2.3 Gespecialiseerd in ontwikkeling, ontspanning en vrije tijd van kinderen	5
2.4 In een veilige omgeving met goede sfeer talenten ontwikkelen voor kinderen en medewerkers	10
2.5 Wij kijken naar de toekomst en zorgen voor continuïteit van onze opvang	10
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	10
3.0 Ontwikkelingen bij de locaties	12
3.1 Kinderdagverblijven	12
3.2 Buitenschoolse opvang	13
3.3 Gastouderbureau	14
3.4 Klachtencommissie	14
4.0 Personeelszaken	15
4.1 Medewerkers van de SKH	15
4.2 Personeel in getallen	16
4.3 Verzuim	16
4.4 Scholing	17
4.5 Beoordeling op functioneren	18
4.6 Verklaring omtrent gedrag	18
5.0 Medezeggenschapsorganen verbonden aan de SKH	19
6.0 Financiën	20
6.1 Kosten bestuur en directie	20
6.2 Resultaat	20
7.0 Verwachtingen voor 2017	20

1.0 Van de directie

Voor u ligt het jaarverslag 2016 van Stichting Kinderopvang Haren (SKH). Terugkijkend is 2016 een rijk, goed en enerverend jaar geweest. Om meerdere redenen is het een rijk jaar geweest en zeker omdat de Stichting in 2016 haar dertigjarige verjaardag heeft bereikt. Hier is uiteraard op uitbundige wijze aandacht aan besteed. De nieuwe visie op buitenspelen verrijkt ons eveneens. We gaan vanaf nu elke dag naar buiten, nat en vies worden mag.

Een goed jaar omdat de stijgende vraag naar kinderopvang zich ook dit jaar heeft voortgezet door de aantrekkende economie, de investeringen van de overheid in onze branche en ouders die de gang naar de kinderopvang weer hebben gevonden. Dat zorgt ervoor dat er weer ruimte is ontstaan om ons extern te richten op het uitstralen van de leukste Kinderopvang en intern aan het uitbouwen van de kwaliteit van de kinderopvang en het aantrekken en inwerken van talentvolle nieuwe medewerkers. Investeren in kwaliteit en medewerkers is uiteindelijk investeren in kinderen. Bij de SKH werken daarom enthousiaste, professionele en getalenteerde mensen. Die op een natuurlijke wijze betrokken zijn bij de kinderen, 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.

Enerverend was het jaar 2016 ook. Bij een aankooptraject voor de panden aan de Hemsterhuislaan 4 en Waterhuizerweg 7 te Haren is geconstateerd dat er asbest aanwezig is op de zolder van de Waterhuizerweg. Het asbest wordt in begin van 2017, in opdracht van de gemeente Haren, gesaneerd. De consequenties voor de SKH zijn aanzienlijk. Tijdens de sanering kan er geen gebruik worden gemaakt van de locatie. Dit heeft er toe geleid dat er eind 2016 diverse vervangende locaties zijn gezocht, gevonden en kinderopvangproof zijn gemaakt en een grootse tijdelijk verhuizing in gang is gezet. De uitvoering van de verhuizing en het terug verhuizen naar het monumentale pand aan de Waterhuizerweg 7 zijn acties voor 2017.

Ook in 2016 heeft de SKH uitgedragen wat wij kunnen betekenen voor ouders, kinderen en samenwerkingspartners. "Onze kinderopvang" hebben wij dan ook op diverse manieren in de gemeente Haren laten zien. Zo zijn sociale media, twitter / facebook actief ingezet. Door het gebruik van facebook en sociale media campagnes kunnen kinderen en ouders zien welke activiteiten er zijn of worden ondernomen op de groepen. Tevens hebben we lokaal voor sponsoring gezorgd. De SKH wil graag een pedagogisch samenwerkingspartner zijn voor het basisonderwijs. In 2016 is daar een nieuwe stap voorwaarts ingezet. Drie medewerkers van de SKH zijn naast de functie van pedagogisch medewerker bij de SKH ingezet als onderwijsassistent bij Stichting Baasis.

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, partners die graag met ons willen samenwerken en een goede HKZ beoordeling.

Bovenstaande is een selectie van wat in het beknopte jaarverslag beschreven staat. Waar uiteraard op terug wordt gekeken, is de manier waarop invulling is gegeven aan het bieden van de leukste kinderopvang in Haren. Ik wens u veel plezier bij het lezen.

Wilma Pouw-Naarding
Directeur SKH



2.0 Opvangvormen

De SKH voorziet in verscheidene vormen van opvang. Wij verzorgen Kinderdagopvang, Gastouderopvang en Tussen-, Voorschoolse- en Buitenschoolse opvang in de gemeente Haren. 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 0-14 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 biedt hoogwaardig kwaliteit en vindt het eveneens belangrijk dit middels een continue proces te toetsen, ook om verbeterpunten te kunnen blijven signaleren. Er is daarom een intern kwaliteitssysteem, 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. Middels een inlogcode en wachtwoord kan men de handboeken, bij beschikbaarheid van een computer met internet, te allen tijde raadplegen.

HKZ

Wij vinden het bovendien belangrijk om objectief te laten toetsen of ons kwaliteitssysteem nog naar behoren functioneert. Om die reden vragen wij jaarlijks het Keurmerk instituut ons te komen bezoeken en te beoordelen op de kwaliteit van dienstverlening. Ik kan mededelen dat onze instelling het certificaat Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector al jaren mag voeren, zo ook in het jaar 2016. De audit heeft begin februari plaatsgevonden en is met een positief resultaat afgesloten. Bij de controle is o.a. het beleid van en de werkwijze binnen de Stichting bekeken en zijn de werksoorten kinderdagverblijf (locatie Dribbel) en buitenschoolse opvang (locatie BSO de Biblebontse Borg en BSO Jong & Oud) geaudit. Daarnaast zijn de plaatsingsmedewerker, kwaliteitsmedewerker, locatiemanager Thema BSO's, locatiemanager Hemsterhuislaan, bemiddelingsmedewerker van het gastouderbureau en de directie geaudit. Naar aanleiding van de uitkomsten, hebben wij de adviezen van de auditor opgevolgd en zijn een aantal protocollen en werkprocessen aangepast om de kwaliteit nog beter te kunnen waarborgen en naar een hoger niveau te brengen.



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 interessante, aantrekkelijke en uitdagende activiteiten kunnen doen om te kunnen ontdekken, ontwikkelen en plezier te hebben.

Het activiteitenaanbod op het Kinderdagverblijf, de Buitenschoolse opvang en bij de Gastouderopvang is in 2016 weer heel divers en uitgebreid 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 gericht aan, opgebouwd volgens de stappen van het Voor en Vroegschoolse Educatie (VVE) programma Piramide.

De thema's zijn door de verschillende KDV locaties en groepen goed op elkaar afgestemd. Er is dan ook met veel plezier invulling gegeven aan gevarieerde activiteiten binnen de afgesproken thema's. Een greep uit de verscheidenheid van de doorlopen thema's:

- Bouwen
- Wonen
- Voorleesmaand
- Voorjaar
- Herfst
- Winter
- Kunst
- Feest
- Sinterklaas
- Kerst

Het gehele jaar is er een VVE werkgroep, met daarin vertegenwoordigers vanuit alle locaties van de kinderdagverblijven, actief geweest. Met als doel de verschillende thema's en daaraan gekoppelde activiteiten volgens de stappen van Piramide voor te bereiden. De locaties werden omgetoverd in de stijl van het thema en de kinderen kregen activiteiten aangeboden passend bij het thema. Bij de locatie aan de Hemsterhuislaan werken het kinderdagverblijf en de buitenschoolse samen aan de thema's. Om een indruk te geven van de gehouden activiteiten lichten we er een paar uit. Dit is een slechts een selectie; er hebben nog veel meer leuke, spannende, actieve bedrijvigheden plaatsgevonden.



Logeren

Sam en Julia uit het kinderboek "muizenhuis" hebben heel wat avonturen beleefd, want wekelijks gingen ze logeren bij een kindje thuis. Borre logeerde bij alle oudste kinderen van de Hemsterhuislaan. Elke week is met de kinderen het avontuur dat papa of mama in het boek had geschreven gelezen. Wat een trotse snoetjes leverde dat op!

De kinderboekenweek

Om de kinderboekenweek in te leiden is er een opa en oma week gehouden. Op de groepen waren opa en oma's met veel plezier aan het spelen met de kleinkinderen. Het is de vraag wie er het meest heeft genoten. De kinderen of de opa's en oma's? Het scheelt elkaar niet veel want wij hebben heel vele blije gezichten mogen zien.



Indianenfeest

In juli hadden alle driejarige peuters groot feest in de sporthal aan de Scharlakenlaan. Om te vieren dat ze oud genoeg zijn om naar het basisonderwijs te gaan. Er waren heel veel spelletjes en activiteiten om te doen en allemaal in het thema van indianen. Een grote tipitent versierde het buitenterrein. De kinderen zelf waren mooi verkleed als indiaantje en de huifkartocht maakte het feestje helemaal af.

Modderdag

In juni heeft de SKH wederom meegedaan aan de landelijke modderdag. Deze dag wordt georganiseerd om kinderen de ruimte te geven voor het spelen met water, aarde, zand als belangrijk onderdeel van natuurbeleving. De hele dag stond daarom in het teken van zand en water: MODDER. Heerlijk met potjes, pannen, lepels, water en zand in de weer en natuurlijk lekker vies worden.



Filmster

De hoofdrol spelen in een film, dat kon dit jaar bij de verticale groep 2 aan de Hemsterhuislaan. De avonturen en belevenissen van de kinderen zijn vastgelegd op beeld. Ouders kwamen de film kijken en zijn getraakteerd op mooie beelden van hun kinderen. Natuurtalentjes deze kinderen, want ouders vonden het erg leuk.



Boekstart

Beide kinderdagverblijf locaties hebben het certificaat Boekstart. Kinderen vinden voorlezen over het algemeen fijn en gezellig. Het scheidt een band om met elkaar een boek te lezen. Bovendien stimuleert het de taal- en spraakontwikkeling van kinderen en verhoogt het de concentratie. In dat kader wordt er veel voorgelezen bij de SKH. Vanzelfsprekend is er dan ook meegedaan met het nationale voorleesontbijt. Het boekje "We hebben er een geitje bij" was bij alle groepen een succes. De invulling van het werken met Boekstart is in 2016 uitgebreid beschreven en opgenomen in het Handboek Beleid.

Voedselbank

De SKH vindt het belangrijk om ook haar maatschappelijk betrokkenheid te laten zien. Kinderen, ouders en medewerkers hebben allemaal bijgedragen om de voedselbank te steunen. Een aantal keren per jaar zijn er inzamelingen gehouden. Met daarbij ook een inzameling voor Stichting babyspullen. Deze organisatie maakt pakketten voor mensen die van een minimum loon moeten rond komen en die een baby krijgen of eenjarig kindje hebben.

Buitenspelen en tuinieren

De nieuwe visie op buiten spelen is gelanceerd dit jaar. Bij de SKH gaan alle kinderen vanaf 2016 elke dag naar buiten. Dat kan zijn om te spelen, te wandelen, maar ook om te slapen. Bovendien mag je bij ons nat en vies worden.

Mede om te kunnen voldoen aan de visie op buiten spelen zijn de buitenspeel terreinen van de kinderdagverblijven dit jaar in de revisie gegaan. Bij de locatie aan de Hemsterhuislaan is een moestuin in ontwikkeling waar hard in wordt gewerkt. De kinderen hebben hun eigen groenten gezaaid en met liefde verzorgd om uiteindelijk te kunnen oogsten. Daarnaast zijn er buiten keukentjes geplaatst en een mooie waterspeeltafel voor veel speelplezier. Lekker klieveren, dijken en dammen bouwen, maar elkaar nat spetteren is ook heel leuk. In 2017 wordt aan de herbouw van de buitenspeel terreinen uitvoerig vervolg gegeven



Bij de Buitenschoolse Opvang heeft de activiteitencommissie ook dit jaar weer leuke en uitdagende workshops en activiteiten georganiseerd. Voorafgaand aan elke periode met workshops, dit jaar drie perioden, hebben de BSO locaties een instructiemap gekregen. Daarin is beschreven hoe activiteiten op de eigen locatie georganiseerd kunnen worden. Deze methode werkt nog steeds plezierig. Kinderen hoeven zich over het algemeen niet op te geven voor de workshops.

Voor de invulling van de activiteiten tijdens de vakanties ondersteunt het programma “DoenKids” ons. Dit programma levert een online database met honderden fascinerende, uitdagend en originele activiteiten. Ook is het mogelijk om met dit programma aantrekkelijke posters en flyers te maken, zodat de kinderen en hun ouders/verzorgers weten er wordt ondernomen op de BSO locaties. Tijdens de vakanties in 2016 hebben onder andere de thema's (w)onderzoekers, het Wilde Westen, Film & Fashion en Kunst & Kitchen centraal gestaan.

Van kinderen, ouders / verzorgers en pedagogisch medewerkers hebben we enthousiaste reacties ontvangen. Het lezen van de voorbereiding maakt u hopelijk nieuwsgierig naar de invulling van de workshops en de daarbij horende activiteiten op de BSO. Ook hier geldt dat het een kleine greep is uit het totale aanbod.

Oud Hollands spelletjes

BSO Jong & Oud is op de dinsdagmiddag open bij Zorgcentrum de Dilgt in Haren. Deze groep van 10 kinderen gaat bij de ouderen op bezoek, bereidt activiteiten voor en onderneemt deze samen met de bewoners van de Dilgt. Alle bedrijvigheid die op deze locatie plaatsvindt is afgestemd op beide leeftijdsgroepen (Jong & Oud).



Buiten BSO

Soms hoeft een activiteit helemaal niet moeilijk en ver weg te zijn om veel plezier te bewerkstelligen. Bij onze Buiten BSO kun je immers van alles ondernemen. Helaas, is deze BSO na de kerstvakantie gesloten. Wij hebben jarenlang van een fijne samenwerking mogen genieten met de medewerkers en cliënten van zorgboerderij de Mikkelfhorst. De Mikkelfhorst is echter volop in ontwikkeling heeft alle beschikbare ruimten nodig om de cliënt van dienst te zijn. Ondanks dat de kinderen en de SKH het erg jammer vinden om hier weg te moeten, is er begrip voor de keuze van de Mikkelfhorst. Nu de mogelijkheid bestaat om nog een foto van deze mooie natuurlijke BSO in het jaarverslag op te nemen, doen we dat!

Restaurant avond4daagse

Tijdens de avondvierdaagse hebben bijna alle locaties een restaurantje geopend. De kinderen hebben zelf het eten gemaakt of kregen een lekkere en gezonde maaltijd van de kookfiets. Met zo'n goed gevulde maag ging het afleggen van de kilometers met gemak.



Activiteiten in vakanties

Tijdens de vakanties zijn er diverse activiteiten ondernomen in het kader van het gekozen thema, maar zijn er uiteraard ook volop uitstapjes door de pedagogisch medewerkers georganiseerd. Zo zijn de kinderen naar de Jonge onderzoekers, het zwembad in Kardingse en de Hortus geweest, hebben ze een workshop popmuziek maken gevolgd en kwamen ze helemaal "zen" uit de workshop Yoga.



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 10 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 risico-inventarisatie op veiligheid en gezondheid blijft daarom een jaarlijks terugkerende actie. Dit is een instrument om de veiligheid en de gezondheid op locatie te inventariseren, zoals de Wet Kinderopvang ook voorschrijft. Na de inventarisatie worden de resultaten besproken met de medewerkers in de teams en worden de bevindingen en wenselijke acties ten behoeve van de verkleining van risico's vastgelegd in een plan van aanpak. De voortgang van het plan van aanpak wordt twee keer per jaar geëvalueerd.

Op gebied van de ARBO is in 2012 onder de medewerkers de vierjaarlijkse Risico Inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. In 2013 is deze afgerond en vastgesteld. Naar aanleiding van de RI&E is een plan van aanpak voor de diverse verbeterpunten vastgesteld. De acties zijn de afgelopen jaren, gerealiseerd op basis van vastgestelde urgentie.

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 financiële 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

De tevredenheid van ouders / verzorgers over onze dienstverlening is onderzocht in 2014. Wij herhalen de onderzoeken iedere 3 jaar om de aangedragen verbeteringen goed te kunnen implementeren en te borgen binnen de organisatie. Wij waarderen het zeer dat medewerkers, ouders en /of verzorgers de moeite hebben genomen om aan te geven waar wij nog in kunnen verbeteren. Er is een actieplan gemaakt om de verbetermogelijkheden uit te voeren. 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. Een voorbeeld van een terugkoppeling uit de exit enquête:

We hebben onze zoon altijd met een vertrouwd en positief gevoel bij jullie gebracht.

Uit de exit enquête komen positieve opmerkingen naar voren. Op kritische kanttekeningen wordt door de managers direct actie ondernomen. Binnen het KDV zien we dat in het verslagjaar op geretourneerde formulieren is aangegeven dat ouders stoppen met de opvang omdat hun kindje de leeftijd van 4 jaar heeft bereikt, een ouder geeft aan de het kindje te moe is na de opvang en een ander ouderpaar heeft opvang aan huis geregeld. De asbestperikelen heeft ons, helaas, ook een klant gekost. 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. Verhuizen en sport tijdens de BSO zijn de andere redenen om de BSO opvang niet te continueren. Baanverlies is ook een keer genoemd.

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 gaven aan over het algemeen positief te zijn. De punten die verbetering behoeven zijn evengoed genoemd. Deze zijn direct afgehandeld. De mondelinge, telefonische en schriftelijke reacties van vraagouders in de jaarevaluatie leverden ook een positieve beeld op. Zij omschrijven de gastouders als warm, geweldig, betrokken, creatief, ervaren en flexibel.

De eigen medewerkers van de SKH hebben de instelling middels een schriftelijke tevredenheidsonderzoek, gehouden in 2014, ook positief beoordeeld. Zij waarderen de instelling, net als de ouders, met een gemiddelde van een 7,8. De respons is helaas wel laag geweest namelijk 19%. Binnen de teams van het KDV, BSO, MT en administratie zijn de uitkomsten besproken en er zijn in gezamenlijkheid prioriteiten gesteld om zaken te verbeteren. Hier wordt in de twee komende jaren vervolg aan gegeven.



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

Op KDV Dribbel is gemiddeld 60% van de capaciteit aan dagopvanguren afgenomen. Dit betekent een daling van 2% ten opzichte van 2015. Ook in 2015 hadden we met een daling te maken, namelijk 2% ten opzichte van het jaar ervoor. Aan de afname van het aantal opvanguren, startende in 2013, bij KDV Dribbel is in 2016 dus nog geen einde gekomen.

Op KDV Brabbel is gemiddeld 74% van de capaciteit aan dagopvanguren afgenomen. Dat is 6% minder dan vorig jaar. Belangrijk is te melden dat dit percentage is berekend op basis van de capaciteit van 2015. Een goed vergelijk was anders niet mogelijk. Locatie Brabbel heeft nl. de capaciteit verhoogd in 2016. Het bezettingspercentage gerelateerd aan de huidige capaciteit is 69%.

In totaal heeft de kinderdagopvang 7492 uren minder verkocht in 2016 dan over het hele jaar van 2015.



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 toetsingkaders 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 0 tot 2 jarigen	9	2
Peutergroep 2 tot 4 jarigen	16	2
Verticale groep*	12 (waarvan maximaal 4 kinderen in de leeftijd tot 1 jaar)	2
Verticale groep*	16 (waarvan maximaal 8 kinderen in de leeftijd tot 1 jaar)	3

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

GGD inspectie

De locaties KDV Brabbel en Dribbel zijn onaangekondigd bezocht en geïnspecteerd door de GGD. Tijdens de controles van de GGD werd 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 Bibelebontse Borg
- Buiten BSO
- BSO Heksenketel
- BSO Jong en Oud
- BSO Merlijn de Tovenaar
- BSO SimSalaBrink
- BSO MikMak
- BSO Op Stelten



De BSO locaties hebben 77% van de beschikbare BSO uren over het jaar 2016 verkocht. Dat is 7% meer in vergelijking met het jaar daarvoor. Het percentage verschil is eigenlijk nog hoger, aangezien de capaciteit van een aantal BSO locatie is verhoogd in 2016. In totaal zijn er 17.865 uren meer verkocht in 2016 dan over het hele jaar van 2015. Dit is dus een fantastisch resultaat.

Om aan groeiende vraag naar buitenschoolse Opvang te kunnen voldoen is de SKH met veel plezier gaan uitbreiden. De BSO Bibelebontseborg Borg is vanaf januari 2016 opvang gaan te bieden op de woensdag- en vrijdagmiddag. De groep is snel gegroeid en inmiddels worden op de woensdagmiddag 30 kinderen opgevangen. Ook de vrijdagmiddag groeit gestaag. BSO Op Stelten is uitgebreid naar 40 kindplaatsen, dit waren er dertig, om ook de oudere kinderen van een leuk BSO plekje te kunnen voorzien. BSO Drakenland, aan de Mellensteeg, is geopend met dertig kindplaatsen en een BSO bij de Biotoop wordt in 2017 geopend. Beide locatie zijn geopend om de kinderen van de Buiten BSO een goed alternatief te bieden.

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	10	1
4-8 jaar	10	1
8-13 jaar	10	1*

*Waarbij een groep van kinderen van 8 jaar en ouder (BSO Op Stelten, Buiten BSO en BSO J&O), bij meer dan 20 kinderen, begeleid mag worden door twee pedagogisch medewerker en minimaal één volwassen stagiaire of vrijwilliger.

GGD inspectie

In het jaar 2016 zijn alle BSO locaties bezocht door de GGD. BSO Heksenketel, BSO Op Stelten en BSO SimsalaBrink zijn nog een keer extra gecontroleerd in verband met de uitbreiding van het aantal kindplaatsen. Tijdens alle controles van de GGD is geconstateerd dat de opvang voldoet aan de criteria gesteld in de Wet Kinderopvang. In verscheidene rapporten zijn daarbij hele mooie complimenten gegeven aan de pedagogisch medewerkers. Ook deze inspectierapporten zijn te lezen op de locaties en via onze website: www.kinderopvangharen.nl. De manager van de thema BSO's heeft meegedaan aan een pilotproject van de GGD om zelf een gedeelte van het GGD verslag in te vullen. Het pedagogisch beleid en inrichting van de locatie is daarom door de manager ingevuld. Het is positief ervaren om ook door de bril van de GGD naar de eigen locatie te kunnen kijken.

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.

In het verslagjaar hebben er gemiddeld 74 kind koppelingen per maand plaatsgevonden. Daarmee is het aantal koppelingen met 6 gestegen ten opzichte van 2015. Er zijn in 2016 3300 uren meer verkocht aan gastouderopvang dan vorig jaar.

In 2016 heeft het gastouderbureau twee klanten kunnen helpen bij de bemiddeling van opvang in het huis van de vraagouder.

Beroepskracht kindratio GOB

De coördinator van het gastouderbureau zorgt ervoor dat de ratio, zoals vastgelegd in de Wet Kinderopvang, wordt gehanteerd en dat de gastouders hiervan op de hoogte zijn.

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 van 4 jaar	1

GGD inspectie

Het gastouderbureau en een aantal gastouders is bezocht in 2016. Tijdens deze controles van de GGD is geconstateerd dat de opvang voldoet aan de criteria gesteld in de Wet Kinderopvang. Dit rapport is uiteraard te lezen op onze website: www.kinderopvangharen.nl.

3.4 Klachtencommissie

Door een wijziging in het klachtrecht is de SKH per januari aangesloten bij de landelijke geschillen commissie 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. Interne klachten en opmerkingen zijn via de managers opgelost en/of afgehandeld.

4.0 Personeelszaken

Om hoogwaardige kinderopvang te kunnen bieden zijn er goed opgeleide, enthousiaste en bereidwillige 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 toekomst verwachtingen 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 heeft de SKH gekozen voor een andere zienswijze ten aanzien van de flexibele schil. In 2015 is er vastgehouden aan een flexibele schil van minimaal 25%. In 2016 is dit met positief advies van de ondernemingsraad teruggebracht naar 20%. 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 aanpassing van dit percentage heeft er toe geleid dat er, voor de functie van pedagogisch medewerker, weer contracten voor onbepaalde tijd zijn afgeven. Dit is een mijlpaal voor de SKH! Het laatste onbepaald tijdscontract voor pedagogisch medewerker is namelijk ruim vier jaar geleden geweest.

Als gevolg van 290 miljoen euro extra kinderopvangtoeslag is de prognose van het FCB dat de werkgelegenheid in de kinderopvang de komende jaren met zo'n 10.000 medewerkers toe zal nemen en er 75.000 kinderen de opvang gaan instromen. Bovendien zorgen de aantrekkende economie en een stijging van het aantal geboorten voor een toename van de vraag naar kinderopvang. Door de groei van het aantal arbeidsplaatsen in de kinderopvang zal een tekort aan goede pedagogisch medewerkers ontstaan en wordt het aantrekken van nieuwe, talentvolle, en goed opgeleide medewerkers uitdagender. In 2016 heeft de SKH dat reeds ondervonden. Extra reden om goede medewerkers aan ons te binden door goed werkgeverschap en interessante arbeidscontracten.

4.1 Medewerkers van de SKH

De SKH heeft vele deskundige, enthousiaste en flexibele medewerkers in dienst die diverse functies bekleden. Samen dragen zij zorg voor de kwalitatief goede en de leukste kinderopvang in de gemeente 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. Het management van de SKH heeft hiervoor verschillende tools ter beschikking, zoals het functionerings- en beoordelingsgesprek en het werkoverleg in de kwaliteitscyclus op dit punt prominente plaatsen innemen. Afspraken hieruit worden in het plan-do-check-act principe vertaald. Deze aanpak werkt plezierig en is functioneel.

4.2 Personeel in getallen

OP 31-12-2016 werkten er 72 personeelsleden bij de SKH. Samen waren zij goed voor 34,4 FTE.

Aantal medewerkers in 2016 (vergelijking met 2015)			
	31-12-2016	31-12-2015	toe/afname
Aantal personeelsleden	72	65	+ 7
Aantal FTE	34.4	31.8	+ 2.6

Medewerkers naar werksoort in 2016		
	Aantal medewerkers	FTE
Huishoudelijk- en Technisch medewerker/chauffeur	4	1.7
Pedagogisch medewerkers, inclusief invalkrachten	58	25.8
Management en staf	10	6.9
Totaal	72 (67 vrouwen en 4 mannen)	34.4



4.3 Verzuim

Adequaat 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 en medewerker.

Het verzuimpercentage van de SKH is over het jaar 2016 uitgekomen op 6.8%. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2015, maar 2.0 % boven het gemiddelde ziekteverzuimpercentage, berekend door de FCB, van 4.8% voor onze branche over het eerste kwartaal 2016.

Opvallend is dat de gemiddelde verzuimduur bijna is verdubbeld ten opzichte van 2015. In 2016 waren de zieken gemiddeld 43.3 dagen ziek tegenover 22 dagen in 2015.

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit zijn items die aandacht blijven verdienen in 2017. Het is goed te blijven kijken naar de balans die medewerkers hebben tussen werk en privé. Mogelijk valt hier winst op te behalen bij het aantal langdurig zieken. Vitaliteit gaat immers een steeds grotere rol spelen. De leidinggevende kan hierin sturen en ondersteunen bieden en zal medewerkers ook moeten helpen in de bewustwording om leren luisteren naar signalen en deze vroegtijdig aan te pakken.

Verzuimcijfers 2016 in vergelijking met 2015	2016	2015	verschil
Ziekteverzuim exclusief zwangerschappen	6.76%	7.12%	- 0.36%
Ziekteverzuim inclusief zwangerschappen	7.02%	7.44%	- 0.42%
Verzuimpercentage 1 ^e helft 2016 branche kinderopvang (cijfers FCB)	4.8%	4.9%	- 0.1 %
Gemiddelde ziekteverzuimduur (excl. zwangerschappen)	43 dgn	22 dgn	+ 21
Aantal ziekmeldingen (excl. zwangerschappen)	55	57	-2

4.4 Scholing

De Stichting Kinderopvang Haren vindt het belangrijk om te blijven investeren in de medewerkers, aangezien alle medewerkers, vrijwilligers 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. Deze kan zowel in groepsverband plaatsvinden, als op individueel niveau.

Voor de deskundigheidsbevordering was een budget van €24.500,- begroot. Het budget is daarmee €4.000,- verhoogd ten opzichte van 2015. In 2016 is echter €14.500 uitgegeven aan scholing. Hierin zijn de kosten voor de trainers, locatie, reiskosten en verletkosten (voor 50%) meegenomen.

Dat in 2016 €10.000,- van het scholingsbudget niet is gebruikt, heeft als hoofdreden dat er met name ingezet zou worden op de scholing om doelmatig en efficiënt te kunnen werken met het nieuwe back office pakket. De aanschaf van dit pakket is echter doorgeschoven naar 2017.

Onderstaand een opsomming van de scholing en deskundigheidbevordering die in 2016 is gevolgd of gehouden:

Leden van de ondernemingsraad

- Afgevaardigden uit de OR hebben diverse keren het OR Platform Kinderopvang op uitnodiging van het FNV bezocht om zich te laten informeren over actualiteiten en te sparren met OR leden van andere organisaties.

Pedagogisch medewerkers:

- Interactief voorlezen aan 0 -4 jarigen in de kinderopvang;
- Voorleescoördinator in de kinderopvang;
- Cursus gebarentaal voor medewerkers die werken met dove of slechthorende kinderen of met baby's;
- EHBO voor kinderen. Verplichte jaarlijkse training voor alle Pedagogisch medewerkers;
- BHV. Op alle locaties hebben we iemand die op het gebied van bedrijfshulpverlening getraind is. Herhalingslessen worden jaarlijks gevolgd;
- E-learning trainingen via Augeo:
 1. Werken met een meldcode;
 2. Communiceren over geweld;
 3. Omgaan met vermoedens van Kindermishandeling;
 4. Workshop Kinderparticipatie;
 5. Workshop “een andere kijk op ADHD en verwante stoornissen”;
 6. Omgaan met privacy gevoelige informatie / beveiligen persoonsgegevens.

Stage-coördinator:

- Bijeenkomsten, georganiseerd door het Noorderpoort, met als thema's:
 1. Stagebegeleiding MBO stagiaires;
 2. Nieuwe kwalificatiedossiers opleiding Sociaal Agogisch Werk/Pedagogisch werk;
 3. Nieuwe kwalificatiestructuur opleiding Pedagogisch werk;
 4. Strategisch Overleg Onderwijs en Arbeidsmarkt.

MT leden:

- Roadshow permanente educatie door de Brancheorganisatie Kinderopvang;
- Duurzame inzetbaarheid door BDKO en Zorgplein Noord;
- Workshop werk en privé in balans, eveneens door Zorgplein Noord georganiseerd;
- Lezing over zelfsturende teams;
- UWV voorlichting met als thema: actualiteiten ontslagrecht;
- ASBR seminar "Be Aware of Privacy!";
- Kindvolgsysteem.

MT beleidsdag in Herberg de Blanckenhoeve in Noordlaren.

Besproken onderdelen gedurende de dag:

- Evaluatie werkplan 2016;
- Herijking kwaliteitseisen bespreken middels het Akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang;
- Doelen formuleren voor het werkplan 2017.

Medewerkers avonden (2x gehouden in 2016) met verschillende thema's, waaronder:

1. Muzisch agogisch werken. Bewustwording van de spel/knutsel etc. mogelijkheden die je kinderen aanbied;
2. Duurzame inzetbaarheid/vitaliteit/gelukkig in het werk;
3. Omgaan met privacy gevoelige informatie / beveiligen persoonsgegevens.
Doel: de SKH en haar medewerkers bewust maken van eigen gedrag en risico's op het gebied van privacy en de informatieveiligheid. Hoe voorkom je data lekken en daarmee een boete voor het onjuist omgaan met privacy gevoelige informatie.

Wij kijken met tevredenheid terug op de diversiteit van het aanbod en de grote bereidheid tot het uitbreiden van kennis bij de collega's.

4.5 Beoordeling op functioneren

Jaarlijks voeren de managers, in het voorjaar, functioneringsgesprekken met de medewerkers. In het najaar worden de beoordelingsgesprekken gehouden. 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 functionerings- en beoordelingsgesprekken 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.

4.6 Verklaring omtrent gedrag

Ten behoeve van een veilige kinderopvang moeten mensen die werken in de kinderopvang in het bezit zijn van een VOG. In 2013 is de "continue screening" van start gegaan. Dit betekent dat alle medewerkers, stagiaires, vrijwilligers en bestuursleden die bij ons werken in het bezit zijn van een VOG. Deze VOG's zijn opgenomen in het Justitieel Documentatie Systeem. 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 2016 is dat voor onze organisatie gelukkig niet het geval geweest.

5.0 Medezeggenschapsorganen verbonden aan de SKH

Er zijn diverse raden / commissies waarmee de directie meerdere keren per jaar, vastgelegd in een vergaderschema, vergadert. De meetings worden voorgezeten door een voorzitter, er wordt gewerkt met een 'van te voren' opgemaakte agenda en nadien wordt er schriftelijk verslag gemaakt. De raden worden op een dusdanig wijze van informatie voorzien dat zij gevraagd dan wel ongevraagd de SKH van advies kunnen voorzien. De raden hebben, desgewenst, ook overleg met elkaar.

Bestuur

Marga v/d Heuvel (voorzitter)
Marleen Bruinsma (penningmeester)
Annemarie Machielsen (lid)
Sacha Smink (lid)
Paul Blaak (lid)

Ondernemingsraad

Sasja Offringa (voorzitter)
Annelotte Efdee
Astrid Prins
Rudy de Haan
Roeland Wubs

Centrale Ouderraad

Francisca Kiestra (voorzitter)
Margriet Reitsma
Nynke Sietsche Lettinga (toegeleden per maart 2016)
Marloes v/d Kley (toegeleden per november 2016)
Susanne Duitscher (toegeleden per november 2016)
Richard Meijer (afgetreden november 2016)

Vertrouwens persoon

Janny Schijf-Bos

Geschillencommissie kinderopvang en peuterspeelzalen

Postadres
Postbus 90600
2509 LP Den Haag

6.0 Financiën

Wij hebben in het verslagjaar de volgende tarieven gehanteerd voor het KDV, het GOB, de BSO en de VSO:

Werkveld	Tarief
KDV	€ 7,13
BSO schoolweken	€ 6,83
BSO structurele vakantieopvang	€ 6,83
BSO incidentele vakantieopvang	€ 7,83
VSO	€ 7,83
GOB	€ 6,56

6.1 Kosten bestuur en directie

De SKH heeft een onbezoldigd bestuur en de directie is ingeschaald volgens de CAO Kinderopvang.

6.2 Resultaat

Het boekjaar is gunstig afgesloten met een positief resultaat (na vpb) ter grote van 5,4% van onze omzet.

7.0 Verwachtingen voor 2017

Verwacht wordt dat de kinderopvang in 2016 stabiliseert en mogelijk een lichte stijging gaat laten zien. De vraag naar Buitenschoolse opvang zagen wij reeds toenemen in 2015 en kijkend naar de cijfers tot en met februari van 2017 dan is een stijging voor 2017 is ook nog te verwachten. Landelijk is dit beeld ook te zien. De kinderdagopvang blijft nog wel achter ten opzichte van de stijging van de BSO. De formele opvang hangt sterk af van het overheidsbeleid.

In 2017 krijgen we te maken met de voorbereidingen van het akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang. Dit gaat grote consequenties hebben voor de kinderopvang. Voornamelijk de aangescherpte beroepskracht / kindratio (bkr). Vanaf 01 jan 2018 gaat de bkr van één pedagogisch medewerker op vier baby's naar één op drie. Baby's mogen daarnaast niet meer dan twee vaste gezichten in hun groep zien. Dit vraagt een hele andere wijze van roosteren en het is nog niet helder of de financiële gevolgen voor de kinderopvangorganisaties worden vergoed door de overheid. Voor de Buitenschoolse Opvang gaat de BKR juist omlaag voor kinderen van 7-13 jaar. Daar mag één pedagogisch medewerker twaalf kinderen opvangen. Daarentegen mag er bij groepen kinderen van 8 jaar en ouder en groter dan 20 kinderen niet langer een ongekwalificeerde volwassene worden ingezet als derde kracht. De ratio voor 4-6 jaar blijft één op tien.

Niet alleen de wijzigingen uit het Akkoord Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang gaat aandacht krijgen in 2017, ook het inspelen op de toenemende vraag aan Buitenschoolse Opvang is van essentieel belang. Bovendien willen we graag tijd en zorg besteden aan:

- Het behoud van deskundig personeel en het werven van nieuwe medewerkers;
- De verhuizing van en naar de Waterhuizerweg 7;
- Het sluiten van bewerkersovereenkomsten met samenwerkingspartners die persoonsgegevens voor de SKH beheren;
- Het voldoen aan het Bouwbesluit 2012;
- De CAO wijzigingen;
- De consequenties van de directe financiering;
- De sanering van asbest aan de Waterhuizerweg 7 te Haren;
- De aankoop van de panden aan de Hemsterhuislaan 4 en Waterhuizerweg 7 te Haren.

Dit houdt in dat de SKH waarschijnlijk met andere vraagstukken te maken gaat krijgen dan de afgelopen jaren. Regeren is vooruitzien, dus alle mogelijke consequenties die een stijging van het aantal kinderen of af te nemen uren met zich meebrengt heeft de SKH in beeld. Zodat de SKH zich kan houden aan in de ingezette strategie om de bestaande klant, daar waar mogelijk, op maat te kunnen bedienen en continuïteit van kinderopvang te blijven waarborgen. De daaraan verbonden strategie blijft:

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

In het werkplan voor 2017 hebben wij derhalve diverse doelen opgenomen die invulling geven aan de strategie. Zij hebben in hoofdlijnen, net als in 2016, betrekking op:

- Verbetering pedagogische kwaliteit
- Efficiënt en effectief werken
- Kostenbeheersing
- PR en Marketing
- Samenwerking