

Stichting Kindercentra Gorinchem

Jaarverslag 2022



Voorwoord

“Alle kinderen in ons verzorgingsgebied – Gorinchem en Spijk – verdienen dezelfde kansen. Om dat te bereiken investeren we in aanbod en in samenwerking op het gebied van sport, taal, onderwijs en zorg. Samen met onze partners werken we aan ontwikkelkansen voor ieder kind.”

Met deze zin eindigde 2021 de vorige bestuurder Elly van de Wetering en is zij ook 2022 gestart. Van harte zet ik, Lauret Uijland – de nieuwe bestuurder – deze samenwerking en doelen voort. In 2022 heeft bij de SKG halverwege het jaar een bestuurswissel plaatsgevonden.

De organisatie van SKG heeft in 2022 opnieuw laten zien dat zij een professionele, veerkrachtige en gezonde organisatie is. De samenleving heeft opnieuw mogen ervaren dat kinderopvang naast een belangrijk arbeidsmarktinstrument vooral belangrijk en een noodzakelijke voorwaarde is voor de ontwikkeling van ieder kind.

Hoewel de coronacrisis zo goed als eindigde in 2022, was 2022 opnieuw een jaar vol uitdagingen. Ook onze ouders, medewerkers en de organisatie konden de gevolgen hiervan goed merken. Hoe verder we het jaar 2022 inkwamen, hoe meer bijvoorbeeld de inflatie aanwakkerde, hetgeen voor sommigen financieel grote impact had.

Daarnaast waren er regelmatige sombere berichten in het nieuws over o.a. de oorlog in Oekraïne en de klimaatcrisis en was er maatschappelijke onrust door o.m. de kinderopvangtoeslagaffaire, de hoge inflatie en de boerenprotesten. Door nog meer oog te hebben voor medewerkers en ouders trachten we een goede werkgever en partner te zijn, ook in moeilijkere tijden.

Ondanks de bestuurswissel – waar zaken ook wel eens vertraging op kunnen lopen – is SKG verder ontwikkeld, zowel in omzet, personeel als in kwaliteit gegroeid.

Zo zijn in het laatste halfjaar de grondslagen gelegd voor de herijking van het bestuursmodel: hiervoor worden de contouren van het Rijnlands Model gebruikt.

Voorts heeft SKG eind 2022 een HR afdeling gevormd met een HR Manager en herijking van HR beleid, waarbij Talentontwikkeling, de Medewerkersreis en Werkgeluk als belangrijkste pijlers. De gedachte hierachter is dat een werkgelukkige medewerker een direct positief effect heeft op het welzijn van het kind, zijn/haar collega én de ouder.

Dit zorgt voor een positieve spiraal naar boven, waar de gehele organisatie van zal profiteren.

Verder is in september 2022 met Scholenstichting OVO een gezamenlijke BBL-opleiding gestart voor zowel pedagogisch medewerker als onderwijsassistent. Ook zijn in 2022 met Stichting OVO de sessies over de Rijke Schooldag begonnen en heeft SKG geparticipeerd in de Regiegroep in Gorinchem.

De nieuwe bestuurder heeft tevens de goede relatie met de Ondernemingsraad doorgezet.

Als laatste wil SKG een goede partner blijven van de gemeente. Scholen en ouders. SKG ervaart een belangrijke taak, die verder voert dan enkel de Kinderopvang.

2022 laat opnieuw groei zien in alle opvangvormen. Daarnaast ook groei in de competenties van onze medewerkers en zijn de relaties met onze samenwerkingspartners versterkt.

Ik wil ook langs deze weg al onze medewerkers bedanken voor hun welkom, al onze partners voor de constructieve samenwerking die wij met hen ervaren en natuurlijk alle ouders voor het vertrouwen dat zij geven in onze opvang. Door Samen Kunnen Groeien maken wij samen het verschil.

Lauret Uijland
Directeur-bestuurder Stichting Kindercentra Gorinchem

Inhoud

Hoofdstuk 1	Missie, visie en duurzaamheid
Hoofdstuk 2	Onze producten en diensten
Hoofdstuk 3	Ontwikkelingen in de sector en interne ontwikkelingen.
Hoofdstuk 4	Crisis en SKG.
Hoofdstuk 5	Gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers
Hoofdstuk 6	Kwaliteit, pedagogiek en communicatie & marketing
Hoofdstuk 7	Facilitaire Zaken
Hoofdstuk 8	Medezeggenschap
Hoofdstuk 9	Raad van toezicht
Hoofdstuk 10	Vooruitblik op 2023

Lijst met afkortingen

- AVG Algemene verordening gegevensbescherming
- BHV Bedrijfshulpverlening
- BK Brancheorganisatie Kinderopvang
- BKR Beroepsleider Kind Ratio
- Boink Belangenvereniging van ouders in de kinderopvang
- BOL Beroepsopleidende leerweg
- BBL Beroepsbegeleidende leerweg
- BSO Buitenschoolse opvang
- CED Centrum Educatieve Dienstverlening
- CNV Christelijk Nationaal Vakverbond
- EHAK Eerste hulp aan kinderen
- EVC Erkenning van eerder Verworven Competenties
- FNV Federatie Nederlandse Vakbeweging
- GGD Gemeentelijke Gezondheidsdienst
- ICT Informatie- en communicatietechnologie
- IKC Integraal kindcentrum
- IKK Innovatie kwaliteit kinderopvang
- MJOP Meerjarig onderhoudsplan
- OAB Onderwijs achterstandenbeleid
- OC Oudercommissie
- OR Ondernemingsraad
- PEPP Permanente educatie professionals kinderopvang
- RIE Risico-inventarisatie en evaluatie
- RIVM Rijksinstituut voor volksgezondheid en milieuhygiëne
- RvT Raad van Toezicht
- SKG Stichting Kindercentra Gorinchem
- SZW Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- TINK Taal- en interactievaardigheden Kinderopvang
- VIB Video Interactie Begeleiding
- VE Voorschoolse educatie
- VWS Volksgezondheid, welzijn en sport
- WBP Wet Bescherming Persoonsgegevens
- ZAT Zorgadviesteam

Inleiding

Stichting Kindercentra Gorinchem -SKG- is een maatschappelijke onderneming. Voor ons is rendement geen op zichzelf staand doel, maar een middel om bij te dragen aan de gemeenschap waarvan we deel uitmaken. Dat betekent dat wij ons sterk maken voor alle kinderen in Gorinchem en daarmee een bijdrage leveren aan het positief opgroeien van onze jeugd.

Zoals elk jaar leggen wij verantwoording af aan alle betrokkenen bij de organisatie over het afgelopen jaar. "Good governance" vraagt om transparantie en een open communicatie met medewerkers, ouders & kinderen en andere stakeholders waaronder gemeente, onderwijs en verenigingen.

Wij wensen u veel leesplezier.

Hoofdstuk 1 Onze missie, visie en duurzaamheid

Directeur-bestuurder Elly van de Wetering en Raad van Toezicht van Stichting Kindercentra Gorinchem (SKG) hebben in oktober 2019 het meerjarenperspectief over de toekomst van 2019 -2023 – positionering, missie, focus, kernactiviteiten, samenwerkingsverbanden - van de organisatie met elkaar vastgelegd. Dit heeft geresulteerd in het volgende:

Missie

SKG ziet het als haar kerntaak om de ontwikkeling en groei van kinderen en jongeren te ondersteunen, te bevorderen en te begeleiden.
SKG staat voor 'Samen Kunnen Groeien'.

Visie

Als stichting is SKG een maatschappelijke onderneming die een actieve bijdrage levert aan de professionalisering van haar medewerkers en van de branche waarbinnen zij actief is.
Samen met kinderen, opvoeders, onderwijs en andere belanghebbenden.
Vanuit een leidende expertise en vanuit een heldere pedagogische visie.
Centraal in de (lokale) gemeenschap.
Toegankelijk voor iedereen.

SKG speelt in op ontwikkelingen in de branche, door actief bij te dragen aan maatschappelijke discussies. SKG blijft zich ontwikkelen, inspeland op de veranderingen in de relevante omgeving.

Nieuwe Koers



Een nieuwe bestuurder is een mooi moment om samen met de organisatie pas op de plaats te maken. Zo komt er ruimte voor:
'Wat hebben we gedaan en hoe?',
'Samen met collega's inzichten verkrijgen van het hoe en waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt'
'Samen de keuzes herijken en samen de koers zetten'.

Dit proces is gestart in de tweede helft van 2022 en zal zich voortzetten in 2023.

Het inzicht, wat er einde 2022, is vastgesteld is dat er meer aandacht en focus moet komen op de volgende systeemdriehoeken:

Kinderen – Medewerkers – Ouders

Gemeente – SKG – Scholen

Duurzaamheid

SKG kijkt op verschillende manieren tegen duurzaamheid aan. Enerzijds de duurzame inzetbaarheid van mensen, anderzijds de duurzaamheid voor de wereld waarop wij leven en waarvoor we samen verantwoordelijk zijn.

SKG is actief met het scheiden van afval. Het project voor de basisscholen rondom afvalscheiding is niet beschikbaar voor de kinderopvang, desondanks kan SKG dankzij de goede samenwerking met onderwijs hieraan meedoen. Bij de gemeentelijke "huurpanden" zijn zonnepanelen aangebracht. Onze verhuurders zijn actief bezig met de EPA-U: het behalen van energielabels voor utiliteiten, die worden afgegeven als een gebouw energiezuinig is.

Bij de beheersstichting Schuttersplein is actief met de gemeente de samenwerking opgestart om zonnepanelen te gaan plaatsen op het dak van het gebouw.

Wij werken met vaste leveranciers, waardoor je op elkaar kan rekenen. Daarnaast hebben deze leveranciers oog voor duurzaamheid: ze werken toekomstgericht waarbij duurzaamheid, circulariteit, lange levensduur en op hergebruik aandacht hebben.

Organisatie

SKG vindt een sterke basis in gezondheid, betrokkenheid en ontwikkeling van haar medewerkers belangrijk, om zo staande te kunnen blijven in de steeds veranderende wereld. Dit zorgt voor meer werkplezier, minder ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit. Het Samen Kunnen Groeien past daarin, waar plezier in het werk en de wijze van omgaan met elkaar centraal staan.

Opnieuw heeft onze organisatie laten zien dat wij met elkaar in staat zijn, ondanks de grote uitval van het personeel door corona en/of quarantaine, de locaties draaiende te houden en een thuis te kunnen bieden voor veel kinderen.

In 2022 heeft in de tweede helft van het jaar o.a. de volgende interventies ingezet:

1. Introductie Rijnlands Bestuursmodel
2. HR manager ingesteld
3. Ontwikkeling concept van Vitaliteitsbudget per medewerker
4. Aanpassingen in werkwijze met ouders en kinderen

Wij investeren permanent in een veilige voorziening en in een aantrekkelijk aanbod waardoor onze kinderen zich gezond kunnen ontwikkelen. De activiteitenprogramma's bieden een gezonde leefstijl aan op alle locaties in zowel voeding als bewegen en vaste gezichten op de groep.

Personeel

SKG heeft eind 2022 een HR afdeling gevormd met een HR Manager en herijking van HR beleid, met Talentontwikkeling, de Medewerkersreis en Werkgeluk als belangrijkste pijlers. De gedachte hierachter is dat een werkgelukkige medewerker een direct positief effect heeft op het welzijn van het kind, zijn/haar collega én de ouder.

Dit betekent voor ons onder andere investeren in onze medewerkers. Vaste contracten aanbieden aan de medewerkers, investeren in scholing en meedenken in levensfase bewust personeelsbeleid om op die manier gezond de eindstreep te kunnen behalen.

De leerlingen van nu, zijn onze collega's in de toekomst. Juist deze leerlingen moeten we nú aan ons verbinden, zodat ze er straks positief voor kiezen om bij SKG te blijven. Dit doen we onder andere door stagiaires direct te verbinden aan de organisatie met een eigen locatie. Vanuit deze veilige haven kan de leerling zich ontwikkelen en verbinden met SKG. Juist door stagiaires zich bij je te hebben, ontstaat een grote meerwaarde voor de toekomst: de stagiaire ziet wat het betekent om écht te werken, om onderdeel

te zijn van SKG en welk gedrag daar bij hoort. Als de leerlingen vanuit onderwijs instromen, zullen we dit gaan merken: in plaats van startbekwaam zijn deze leerlingen hard op weg naar zelfstandig werkenden. Door bbl-plaatsen mogelijk maken ontstaat bij het behalen van bepaalde competenties de mogelijkheid om intallig mee te mogen werken. Daarnaast hoopt SKG op retentie bij de leerlingen die na een relatief korte opleidingstijd instromen op de arbeidsmarkt.

Vitaliteit en gezond zijn hebben een grote invloed om de inzetbaarheid van medewerkers. In dit jaar hebben we geconstateerd dat de huidige verzuimbegeleider onvoldoende oog heeft voor preventie en causaal verband. Wij denken dat juist dáár een stap kan worden gemaakt om medewerkers te ondersteunen in hun vitaliteit en eigen duurzaamheid. Eind 2022 heeft SKG onderzoek gedaan naar Verzuimbegeleiders, zodat hier in het nieuwe jaar een goede start mee kan worden gemaakt.

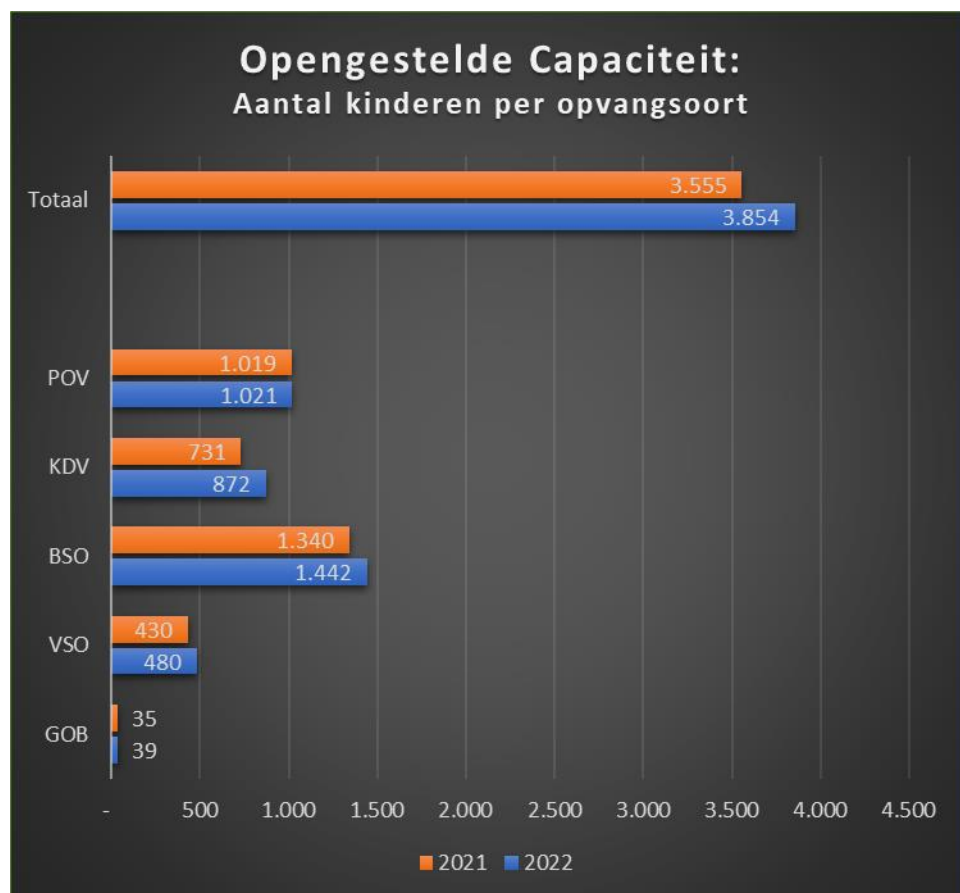
Na de corona is tevens geïnvesteerd in teamcohesie. Zo heeft ieder team een teamuitje naar eigen wens kunnen organiseren. Een goede onderlinge verbinding en sfeer draagt namelijk bij aan de duurzame samenwerking.

Al onze locaties beschikken over het certificaat van de "Gezonde Kinderopvang" en er wordt conform deze richtlijn gewerkt. Gezonde Kinderopvang is een initiatief van de ministeries van VWS en SZW. Doordat medewerkers het goede voorbeeld moeten geven, heeft dit ook effect op hun eigen levensstijl en duurzaamheid.

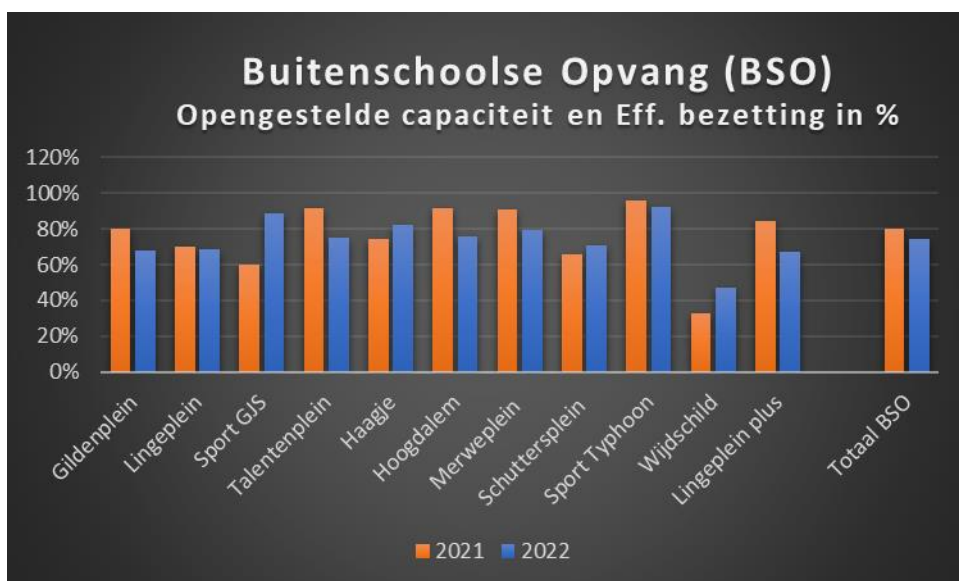
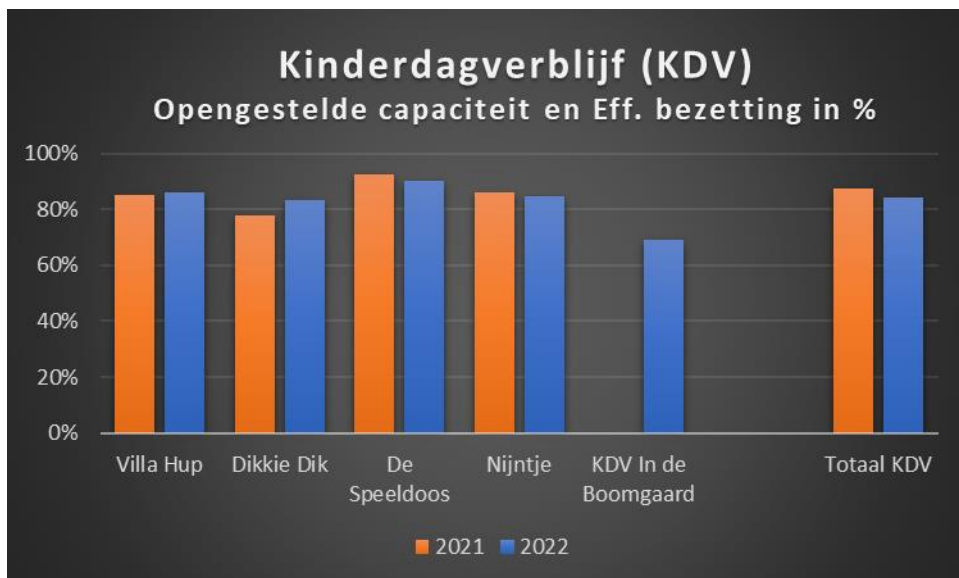
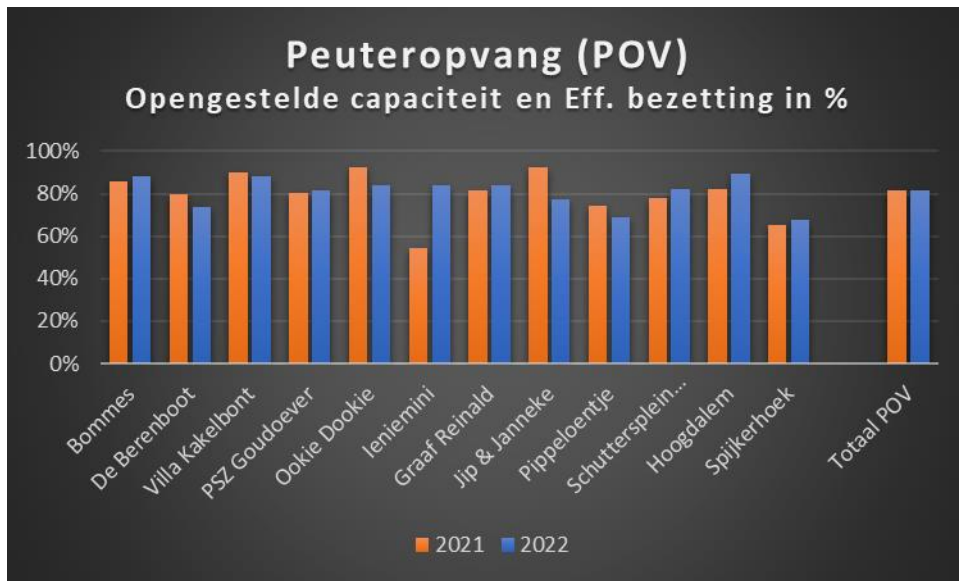
Hoofdstuk 2 Onze producten en diensten

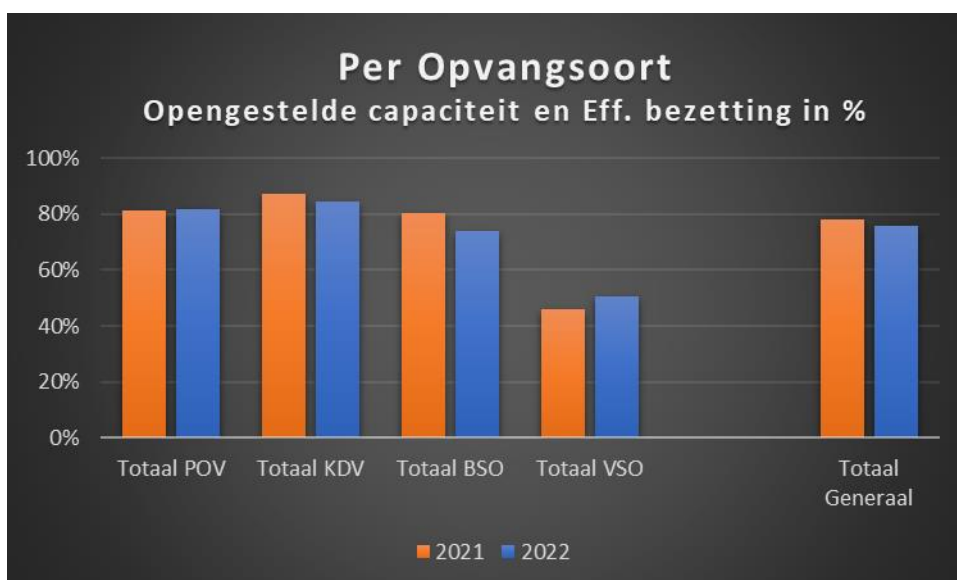
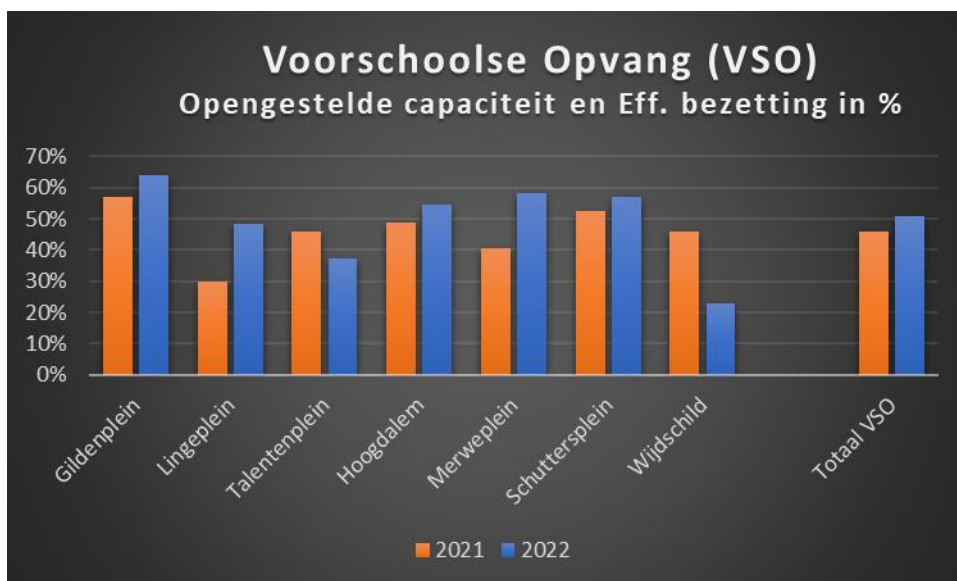
In 2022 bestond het aanbod van SKG uit:

- Peuteropvang – POV – (2-4 jaar),
- Kinderdagverblijf – KDV – (0-4 jaar),
- Buitenschoolse Opvang – BSO – (4-13 jaar)
- Voorschoolse Opvang – VSO – (4-13 jaar)
- Gastouderopvang – GOB – (0-13 jaar)



De capaciteit is het gemiddelde van de opengestelde capaciteit, het totaal aantal kinderen wat in een week opgevangen kan worden. In 2022 was de opengestelde capaciteit van alle werkvormen hoger dan in 2021. De capaciteit is verder opengesteld door het toegenomen aantal kinderen, welke opgevangen worden. Het gastouderbureau is wat betreft aantal koppelingen van gemiddeld 35 in 2021 naar 39 in 2022 gegaan.





De effectieve procentuele bezetting KDV, BSO zijn in 2022 licht gedaald t.o.v. 2021. De effectieve bezetting POV is constant gebleven en die van de VSO is licht gestegen en voor de POV Het percentage bezetting is het gewogen gemiddelde t.o.v. de opengestelde capaciteit. De locaties van de POV mogen 16 kinderen opvangen.

Soort Opvang	Omzet 2022	Omzet 2021	Delta	% 22-21
POV	1.662.900	1.848.131	-185.231	-10,0%
KDV	3.828.257	3.239.977	588.280	18,2%
BSO	2.340.433	2.119.990	220.443	10,4%
VSO	109.399	95.381	14.018	14,7%
GOB	30.152	29.475	677	2,3%
	7.971.142	7.332.953	638.188	8,7%

Het jaar 2022 laat een omzetgroei in zien van 8,7% t.o.v. 2021. Het kinderdagverblijf groeit met 18,2%, Buitenschoolse opvang met 10,4%. Peuteropvang daalt met 10,0% en het Gastouderbureau groeit met 2,3%.

De omzetten van 2022 en 2021 zijn inclusief de subsidies VE en regulier.

Gastouderbureau

Het Gastouderbureau (GOB) is een klein onderdeel van het totale dienstverleningspakket van SKG. Met het GOB kunnen we ouders meer "op maat" bedienen, maar ook wanneer er tijdelijk geen plaats is op de reguliere opvang kunnen wij ouders een opvangplaats aanbieden bij een bij ons aangesloten gastouder. Wanneer er tussen een vraagouder en gastouder een klik ontstaat noemen we dat een koppeling.

In januari begonnen we met 36 koppelingen bij 11 gastouders en in december is dit gestegen naar 41 koppelingen. Gedurende het jaar waren er tussen de 36 en 45 koppelingen. Dit jaar zijn er 34 nieuwe koppelingen begonnen maar helaas ook 24 weer gestopt. Dit had uiteenlopende redenen bijvoorbeeld een overgang naar kinderdagverblijf, tijdelijk i.v.m. een vakantie of een kindje wordt 4 jaar oud en gaat naar school. In 2022 hebben we gebruik gemaakt van de diensten van 14 gastouders.

Ondanks een lichte stijging in de hoeveelheid aan koppelingen, is er maar een minimale inkomstenstijging ten opzichte van 2021, dit heeft te maken met wat kleinere contracten per koppeling en het uurtarief is gelijk gebleven voor ouders. Voor komend jaar hebben we de uurtarieven voor vraagouders wel naar boven moeten bijstellen vanwege de stijgende kosten. Dit na ouderraadpleging met alle vraagouders. Dus bij gelijke koppelingen verwachten wij wel een inkomstenstijging voor 2023.

In april 2022 hebben we 1 nieuwe (oude bekende) gastouder mogen verwelkomen, Helaas is er 1 gastouder helemaal gestopt dit jaar. In het nieuwe jaar staat er weer een ronde gepland om nieuwe gastouders te werven dus hopelijk dat we **Samen Kunnen (blijven) Groeien**.

Hoofdstuk 3 Ontwikkelingen in de Kinderopvang

Landelijke ontwikkelingen

Ontwikkelingen in de kinderopvang

FCB heeft een analyse gemaakt van de aanpassingen in het beleid in het coalitieakkoord voor kinderopvang op basis van bronmaterialen van SZW en ABF Research. Het beleidsarme referentiescenario van ABF Research vormt de basis. Daar bovenop is het effect geraamd van de beleidsplannen uit het coalitieakkoord. Er is afzonderlijk rekening gehouden met de demografische ontwikkelingen in de leeftijdsgroepen in de dagopvang en de bso. We zien in de jaren tot en met 2031 dat het aandeel uren kinderopvang in de dagopvang toeneemt binnen het geheel. Omdat kinderopvang in de dagopvang arbeidsintensiever is dan de bso, leidt deze verschuiving tot een sterkere groei van de totale arbeidsvraag.

In dit scenario zien we o.a. de volgende ontwikkelingen:

- In 2022 zijn ongeveer 111.000 medewerkers werkzaam in kinderopvang. Tezamen met ongeveer 3.000 vacatures ligt de totale arbeidsvraag rond de 114.000 medewerkers.
- Door demografische ontwikkelingen (afname aantal kinderen in de bso) zien we in 2023 een kleine krimp. We zien ook een kleine toename in de arbeidsvraag doordat het uren criterium voor kinderopvangtoeslag in dat jaar wordt losgelaten (lichtblauw).
- Tot en met 2027 groeit de arbeidsvraag met ruim 32.000 mensen naar zo'n 146.500.
 - Hiervan wordt ongeveer 23.000 veroorzaakt door het nieuwe beleid in het coalitieakkoord. Omdat de prijs van kinderopvang lager is, nemen (meer) werkende ouders meer uren kinderopvang af (het gedragseffect).
 - De overige toename in de arbeidsvraag van 9.000 medewerkers ontstaat door demografische ontwikkelingen (meer baby's).
- In totaal neemt de arbeidsvraag van 2022 tot en met 2031 toe met ongeveer 50.000 werknemers.
- Deze raming is ceteris paribus opgesteld. Daarmee wordt bedoeld dat de overige omstandigheden als gelijkblijvend zijn verondersteld. Een ongewijzigde omvang van de werkweek van pedagogisch medewerkers, een ongewijzigde beroepskracht-kind-ratio, etc.

Instroom en mobiliteit

De meeste werknemers die een baan vinden in kinderopvang, stromen in vanuit ander werk (en niet vanuit een opleiding). 90% van de nieuwe werknemers stroomt door vanuit een baan in de sector zorg en welzijn (incl. kinderopvang). 10% van de nieuwe werknemers stroomt in vanuit andere sectoren. Dit kunnen zij-instromers zijn, maar in deze groep zitten ook de net-afgestudeerden met een diploma die nog niet eerder hebben gewerkt.

Veranderende wetgeving

De verplichte babyscholing en de taal-eis zal per 2025 van kracht worden.

Vanaf 2022 zijn alle VE-locaties verplicht om een VE-coach aan te stellen.

In 2023 zal er verruiming komen op de 3-uursregeling en vaste gezichten criterium.

Corona

Het corona-virus heeft veel impact gehad, ook op onderzoeken naar en eisen voor de kinderopvang. Daardoor heeft het ministerie van sociale zaken besloten dat maatregelen en onderzoeken worden uitgesteld, zoals de verplichte babyscholing en de taal-eis. Deze gaan nu in per 2025 in plaats van 2023. De consequenties van het IKK-akkoord en de daarbij behorende kosten blijven voorlopig nog zichtbaar aangezien de investering in de opleiding en begeleiding van onze medewerkers waaronder de VE-training en de verplichte scholing voor pedagogisch medewerkers die met baby's werken de komende jaren nog doorwerken. Ook de inzet van de pedagogische coach, de inzet van de hbo-coach op de VE-groepen en de verplichte herhaling van de EHAK (kinder-EHBO) blijven een feit.

Vanaf augustus 2020 zijn alle VE-locaties verplicht om een aanbod te bieden van 16 uur aan peuters vanaf 2½ jaar. Vanaf 2022 zijn alle VE-locaties verplicht om een VE-coach aan te stellen.

Ontwikkelingen in Gorinchem

SKG in Gorinchem is gericht op samenwerking binnen de stad met onderwijs, sportverenigingen, culturele en maatschappelijke instellingen en jeugdzorg.

Sinds september 2016 werkt SKG intensief samen met Gorinchem Beweegt en bieden wij samen, mede dankzij subsidie van de gemeente de Carrousel aan, waardoor ook kinderen die geen gebruik maken van de BSO allerlei activiteiten krijgen aangeboden. Het doel van de samenwerking is het stimuleren van sporten onder kinderen en jongeren. De Carrousel en de Sportpunten werken in de wijk samen met Gorinchem Beweegt, kinderopvang, wijkcentra en sportaanbieders. Daarnaast biedt SKG op al haar locaties sportactiviteiten aan door gespecialiseerde (sport)medewerkers.

In Gorinchem maken meer dan 500 kinderen jaarlijks gebruik van dit aanbod. Daarnaast zijn door onze sportleider diverse clinics georganiseerd.

Onze Sport BSO's hebben hun activiteiten zowel op GJS als op Typhoon uitgebreid. Zij bieden op verschillende middagen opvang aan en geven diverse sport- en spelactiviteiten zelf of samen met lokale verenigingen/clubs. Het afgelopen jaar hebben weer meer kinderen de Sport BSO bezocht. Afgelopen jaar kwamen er wekelijks ruim 100 kinderen naar deze bijzondere locaties en de aanvraag is nog steeds groeiend. GJS heeft aangegeven te gaan verbouwen in 2023. Dat betekent dat we tijdelijk naar andere huisvesting gaan met onze sport BSO.

SKG is een actieve partij in het Zorgadviesteam (ZAT) van 0-6 jaar. Het Zorgadviesteam bestaat uit een aantal zorgaanbieders, kinderopvang en het onderwijs. Daardoor kan de doorgaande ontwikkeling van de kinderen langer worden gevolgd en begeleid.

Eén van onze collega's neemt daar actief deel aan. Door deze wijze van samenwerking kunnen wij onze kinderen en ouders zorg bieden, mocht er in een gezin een hulpvraag ontstaan.

SKG is een actieve partner bij de ontwikkelingen rondom het stedelijk project "It takes a Village to raise a child" en heeft een vaste bijdrage bij de Limonadebrigade.

SKG werkt samen met de bibliotheek en leidt voorleescoaches op in het kader van laaggeletterdheid.

SKG werkt nauw samen met Syndion en delen we kennis en opvang.

In de zomer van 2022 is er een zomerschool aangeboden aan de peuteropvangkinderen. Hiervan hebben op diverse locaties ongeveer 70 kinderen aan deelgenomen gedurende twee weken van de zomervakantie.

In januari 2019 zijn we gestart met de uitvoering van het project de Pientere Peuter. Dit project is een samenwerking met basisschool de Tweemaster en de gemeente om kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong beter te begeleiden. Daarnaast heeft dit ook een regionale uitstraling en worden ook kinderen buiten Gorinchem aangemeld. Vanuit de eigen onderwijsachterstandenmiddelen is de gemeente bereid om een bijdrage te doen wanneer ouders hierom vragen.

Dit project maakt ook in 2022 deel uit van ons aanbod. Inmiddels maken 10 kinderen hier gebruik van.

Onze visie op samenwerking met diverse werkgroepen binnen de gemeente heeft verder vorm gekregen, waardoor SKG participeert in diverse gemeentelijke en regionale overleggen en gaat het gesprek aan met de wethouders.

Samen dragen wij bij aan het geluk van ieder kind in de gemeente. Inmiddels is deze meerjarenvisie opgepakt en werken we samen aan "Gelijke Kansen" binnen de gemeente Gorinchem.

Op alle 0-4-locaties van SKG behalve in Spijk wordt een VE-programma uitgevoerd. Een VE-programma is een speciaal ontwikkel-programma voor de peuters in de voor- en vroegschool. Dat zijn niet alleen de peuteropvang locaties, maar ook de voorschoolse opvang en de kinderdagverblijven. Deze brede aanpak werkt en daarmee onderscheidt SKG zich ten opzichte van andere aanbieders waar dit kwaliteitskader niet op alle voorzieningen wordt geboden. Voor SKG betekent dit een extra investering ten aanzien van de scholing van de medewerkers. Namelijk alle medewerkers moeten over een 3F-niveau Nederlandse taal beschikken en een actueel VE-programma volgen. Dit heeft consequenties voor het aannamebeleid van SKG, omdat de door SKG gestelde eisen niet in het bezit is van alle pedagogisch medewerker.

Inmiddels is het een vast onderdeel binnen de opleidingen vanuit het ROC. SKG investeert in zowel 3F als VE voor de nog niet gekwalificeerde medewerker. Dit betekent jaarlijks scholen van nieuwe medewerkers.

Deze werkwijze betekent ook dat het kind meer observaties en registraties krijgt (KIJK!) en de ouder meer oudergesprekken. Daarnaast wordt de groep regelmatig geobserveerd, de groepsdynamiek en -behoefte geanalyseerd. Daardoor ontstaat er een rijk aanbod aan activiteiten en wordt daarop gemonitord in hoeverre dit bijdraagt aan de ontwikkeling van de kinderen. Daarnaast is het een middel voor vroegsignalering. Einde 2022 zijn de evaluaties hiertoe gestart.

In het kader van verdere samenwerking en afstemming met de MBO-opleiding voor onze pedagogisch medewerkers, hebben we gemeend om gesprekken te starten met Da Vinci om een gezamenlijke opleiding te ontwikkelen. Deze kan in september 2023 starten.

Hoofdstuk 4 Crisis, Kinderopvang en SKG

Vanaf 2020 heeft de coronacrisis het dagelijks leven in Nederland gedomineerd. Kinderopvang als cruciale sector heeft de afgelopen jaren hard gewerkt om steeds klaar te staan voor de ouders en om alle kinderen een veilige plek te bieden in de opvang.

En dat ging niet vanzelf. Het aantal zieke medewerkers is nog nooit zo hoog geweest als de afgelopen jaren. Sommigen herstelden snel, maar nog steeds hebben wij te maken met "long covid" medewerkers die nog niet aan de slag kunnen.

Dat heeft veel gevraagd van de medewerkers op de groep, flexibiliteit en doorzettingsvermogen. Maar ook van de managers en de planners was het een dagelijkse puzzel om de roosters kloppend en rond te krijgen.

Hoewel de coronacrisis zo goed als eindigde in 2022, was 2022 opnieuw een jaar vol uitdagingen. Ook onze ouders, medewerkers en de organisatie konden de gevolgen hiervan goed merken. Hoe verder we het jaar 2022 inkwamen, hoe meer bijvoorbeeld de inflatie aanwakkerde, hetgeen voor sommigen financieel grote impact had.

Daarnaast waren er regelmatige sombere berichten in het nieuws over o.a. de oorlog in Oekraïne en de klimaatcrisis en was er maatschappelijke onrust door o.m. de kinderopvangtoeslagaffaire, de hoge inflatie en de boerenprotesten. Door nog meer oog te hebben voor medewerkers en ouders trachten we een goede werkgever en partner te zijn, ook in moeilijker tijden.

Concreet betekent dit dat werkgeluk hoog op de agenda staat bij zowel bestuur als ondernemingsraad en dat coaching tools ontwikkeld worden.

Met de ouders zijn we de eerste gesprekken gestart over een overkoepelende oudercommissie, waarbij de ouders een stem krijgen in de strategie van SKG.

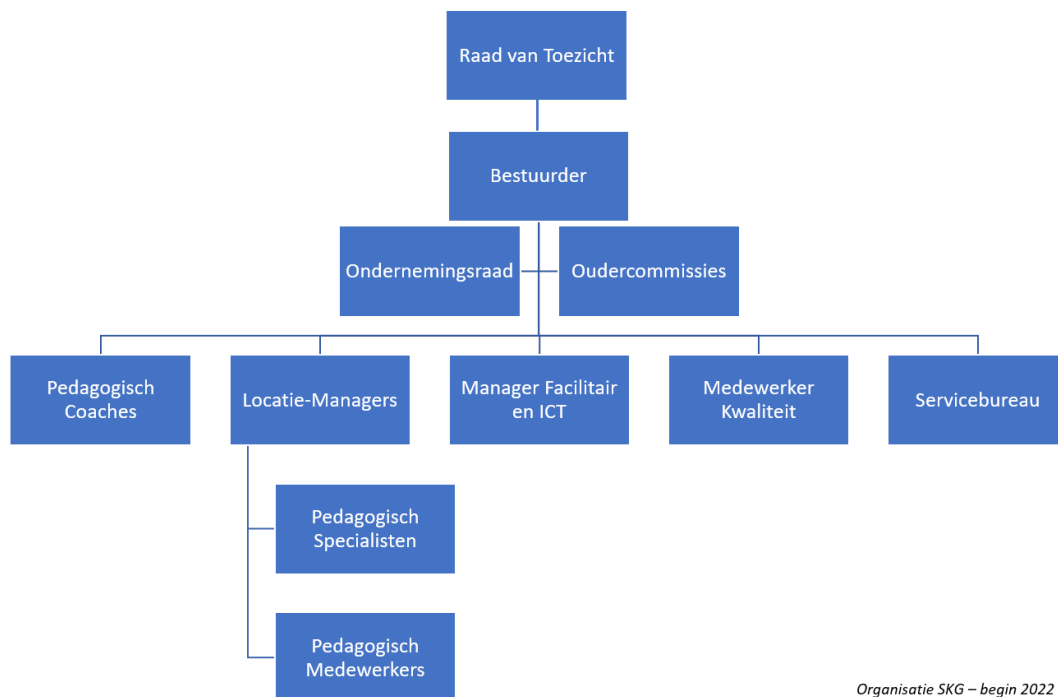
Na de corona was het belangrijk om aan de cohesie van de teams te werken. Zo hebben de collega's van teamuitjes genoten. Daarnaast waren er samenkomsten ter gelegenheid van het vertrek van de voormalig bestuurder en komst nieuwe bestuurder.

Het corona-virus heeft veel impact gehad, ook op onderzoeken naar en eisen voor de kinderopvang. Daardoor heeft het ministerie van sociale zaken besloten dat maatregelen en onderzoeken worden uitgesteld, zoals de verplichte babyscholing en de taal-eis.

We zien bij SKG een uitermate veerkrachtig team, die ook in moeilijke tijden sterk staat.

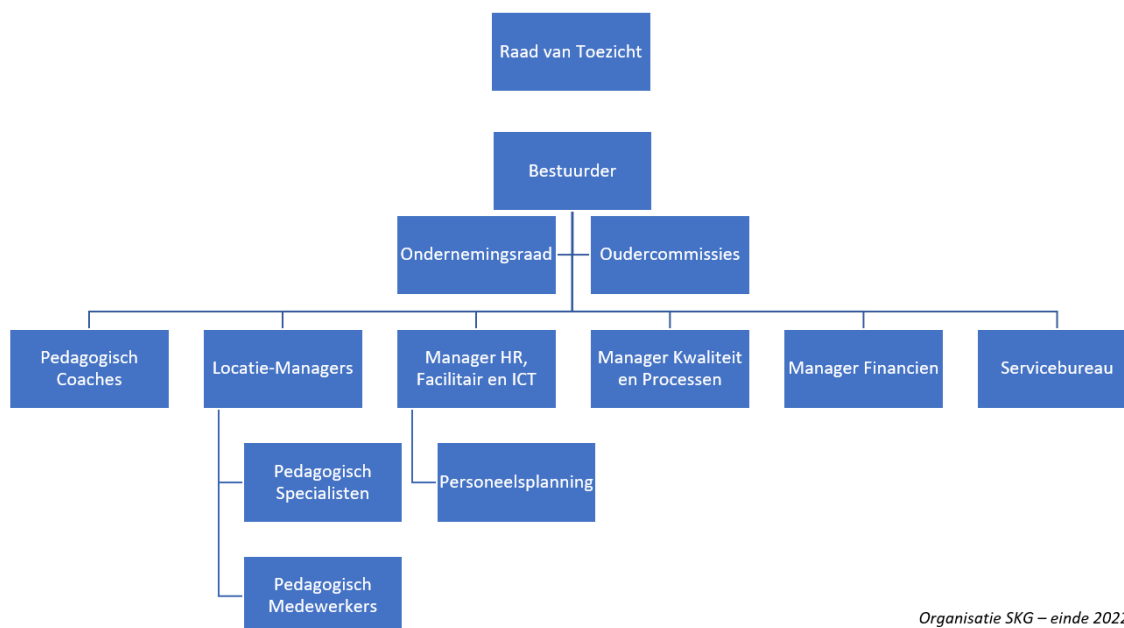
Hoofdstuk 5 Onze medewerkers en organisatie

In de loop van het jaar zijn er - door de bestuurswisseling en wijziging van behoefte van de organisatie wijzigingen gemaakt in de organisatiestructuur. Hieronder wordt het organigram getoond van begin 2022.



Organisatie SKG – begin 2022

Hieronder wordt het organigram getoond van eind 2022.



Organisatie SKG – einde 2022

Aantal medewerkers

Op 31 december 2022 werkten er 191 medewerkers bij SKG. In totaal is dit 114,2 Fte. Dit is inclusief 22 stagiaires met een 0-uren contract. Met deze toename is het aantal fte flink gestegen met 5,3 ten opzichte van 2021. De 0 urencontracten vergroten flexibele inzetbaarheid geregeld kon worden. In 2022 zijn er 40 medewerkers ingestroomd en 39 medewerkers uitgestroomd.

Van “Start bekwaam naar Vakbekwaam”

SKG investeert in haar medewerkers. Dat is zichtbaar voor zowel GGD als onderwijsinspectie en niet te vergeten voor onze medewerkers. Een blijvende investering van organisatie en medewerkers. De SKG-academie krijgt steeds meer vorm en inhoud, inmiddels hebben wij vier eigen VE-trainers in huis. De SKG Academie stellen wij ook open voor andere kinderopvangorganisaties.

Naast de jaarlijkse verplichte trainingen als EHAK (EHBO voor kinderen) voor alle medewerkers en BHV (bedrijfshulpverlening) zijn de volgende trainingen aan alle medewerkers aangeboden:

- 3F niveau taaltoets.
- SKG-academie met onder andere de VE-training – werken aan een rijke speel-leeromgeving, begeleid spel, ouderbetrokkenheid, van papier naar praktijk, Kijk! Observatiemethode. Diverse modules worden aangeboden over diverse jaren;
- Begeleiding van specialisten in het coachen van medewerkers op de werkvloer; aangeboden door CED.
- Meldcode kindermishandeling. Dit wordt jaarlijks aan nieuwe medewerkers aangeboden; Tevens kan er vanuit de SKG-academie een herhalingsmodule worden gevolgd.
- Training voor aandachtsfunctionarissen;
- De gezonde kinderopvang;
- Inspiratie workshops op alle werksoorten, zoals training Kentalis over taalontwikkelingsstoornis;
- Training herkennen en doorverwijzen van laaggeletterdheid door Stichting Lezen en Schrijven;
- Training voorleescoach;
- Opleiding tot babyspecialist;
- Managementtraining;

Kennis over het vak van pedagogisch professional is de afgelopen jaren sterk gewijzigd. Mede omdat de kennis over en het inzicht in de wijze waarop een kind zich ontwikkelt, is gegroeid, maar ook door de rol welke de professional daarin speelt. Om die reden vinden de functioneringsgesprekken op een andere wijze plaats en wordt inzichtelijk voor de medewerker waar ontwikkelmogelijkheden zijn en benut zouden moeten worden voor een (nog) beter functioneren. Elke medewerker heeft een eigen portfolio in onze SKG-academie. Daardoor kunnen medewerker en leidinggevende elkaar nog meer stimuleren tot verdere ontwikkeling. Deze tool is ook beschikbaar voor de pedagogische coach en specialisten.

Met het scholingsplan, dat jaarlijks wordt vastgesteld met de ondernemingsraad, wil SKG haar medewerkers extra ontwikkelingsmogelijkheden bieden. De keuze van de thema's wordt bepaald door 'noodzaak en behoefte' voor/van medewerkers. Ook spelen bij de keuze de ontwikkelingen binnen de organisatie, de kinderopvangbranche en de veranderende eisen die daarbij gesteld worden een rol.

Opleidingsplaats

SKG is door SBB erkend als leerbedrijf zodat we op alle locaties studenten op kunnen leiden. Wij bieden een veilige rijke leeromgeving zodat stagiaires er voldoende praktijkervaring op kunnen doen.

In 2022 hebben we op bijna alle locaties studenten een plaats aan kunnen bieden. Doordat er een goede samenwerking is met de diverse ROC's konden we studenten van verschillende opleidingen plaatsen.

In 2022 hebben we 42 Bol studenten en 13 BBL-ers een plaats aan kunnen bieden. Daarbij is een deel van de stagiaires in 2021 begonnen en hebben in de zomer van 2022 hun opleiding afgerond en een ander deel is na de zomer gestart met hun stage.

We hebben BOL studenten van diverse opleidingen. De meeste volgen een opleiding tot pedagogisch medewerker, maar een aantal zit ook op een sport opleiding of volgt een sociaal culturele opleiding. Zo hebben we veel diversiteit onder de studenten, die allemaal hun eigen specialiteit meebrengen. Zo werken we ook tijdens het opleiden van de studenten aan "Samen Kunnen Groeien".

Ziekte en verzuim

Het gemiddeld ziekteverzuimpercentage in 2022 van SKG is 6,7% (2021: 9,9%) (exclusief zwangerschap) Een daling van 2,2% t.o.v. 2021. In 2020 was het nog 7,9%. Het hogere ziekteverzuim van de 2021 is vooral veroorzaakt door corona en langdurig – niet werk gerelateerd – verzuim. Verzuim heeft invloed op de werkbelasting van de medewerkers en vraagt aandacht vanuit het management.

De verzuimfrequentie (meldingsfrequentie) in 2022 is 2,2%, een stijging van 0,7% ten opzichte van 2021, (2021: 1,5%). De verzuimfrequentie is in 2022 toegenomen, het verzuimpercentage gedaald en de lengte van de verzuimperiode sterk vermindert.

Hoofdstuk 6 Onze kwaliteit Pedagogiek en Communicatie & Marketing

SKG staat voor kwaliteit. Onze dienstverlening voldoet (vanzelfsprekend) aan de Wet kinderopvang.

Wij onderschrijven de wet IKK dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Brancheorganisatie Kinderopvang, Sociaal Werk Nederland, BOinK, de FNV Zorg en Welzijn en het CNV Zorg en Welzijn in 2016 sloten. Op een later moment heeft ook de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang zich achter het akkoord geschaard. Wij werken conform de Governance Code.

Wij werken met een heldere pedagogische visie en werken continue aan het verbeteren van de kwaliteit. De aandacht daarvoor is verankerd in de organisatie.

Ons functioneren als kinderopvangorganisatie op het gebied van het professioneel handelen, wordt door de (onafhankelijke) GGD getoetst en geborgd.

De inspectierapporten van onze locaties zijn te vinden op onze website bij de betreffende locatie en via het landelijke register kinderopvang: www.landelijkregisterkinderopvang.nl.

In 2022 heeft de GGD 28 inspecties uitgevoerd en 25 locaties bezocht, waarvan 5 kinderdagverblijven, 11 buitenschoolse opvanglocaties, 8 peuteropvang locaties en het gastouderbureau.

Medewerkertevredenheidsonderzoek

In 2022 is er geen medewerkertevredenheidsonderzoek uitgevoerd. In 2023 gaan we over naar een continue MTO. Dit houdt in dat we 4 keer per jaar structureel medewerkers gaan bevragen over diverse onderwerpen, zoals:

- Werkdruk,
- Vitaliteit,
- Werkgeluk,
- Personeelsbeleid,
- Werksfeer,
- Uitdaging en afwisseling,
- Communicatiebeleid,
- Team functioneren.

Veiligheids- en gezondheidsbeleid SKG

SKG werkt met een veiligheids- en gezondheidsbeleid. Dit beleid wordt jaarlijks herzien. Het beleid gaat over de voornaamste risico's met grote gevolgen voor de veiligheid of de gezondheid van kinderen en hoe de pedagogisch medewerkers de kinderen leren omgaan met kleine risico's. In het veiligheids- en gezondheidsbeleid staat beschreven hoe te handelen bij grensoverschrijdend gedrag en hoe het vierogenprincipe is geregeld. Elke locatie heeft een actieplan met de locatiespecifieke risico's. SKG heeft ervoor gekozen om de RIE Veiligheid en Gezondheid nog wel uit te voeren, dit als richtlijn voor het actieplan.

Interne audits

Onze interne audits zijn er op gericht te onderzoeken of ons kwaliteitsmanagementsysteem werkt en up to date is. De interne audit geeft informatie over de verschillende processen, structuren en hun samenhang. Het legt de zwakke en sterke punten bloot en geeft signalen voor verbetering aan.

Volgens planning moesten er in 2022 11 audits uitgevoerd worden. Alle audits zijn volgens planning uitgevoerd. Uit de interne audits komen actiepunten, deze punten worden verwerkt in een actiepuntenlijst. In 2022 zijn uit de audits geen actiepunten gekomen. De manager kwaliteit en processen is de beheerder van de actiepuntenlijst.

Doordat de audits synchroon lopen met de systeembeoordeling zijn de actiepunten niet erg uiteenlopend met de punten die uit onder andere het kwaliteitspanel komen.

Registratie klachten, complimenten en verbetervoorstellen 2022

Totaal zijn er 24 meldingen binnengekomen bij het Servicebureau. Alle meldingen waren klantklachten, waarvan 1 verbetervoorstel. Zie bijlage 4 voor het volledige overzicht. Verdeling klachten/ complimenten/ verbetervoorstellen per werkvorm:

- Peuteropvang: 3
- Kinderdagverblijf: 2
- Buitenschoolse opvang: 8
- Servicebureau: 11

De klachten waren divers van aard. Een aantal voorbeelden zijn:

- Taxivervoer;
- Toezicht bij het buitenspelen;
- Verzorging van het kind;
- Ruilbeleid;
- Voedingsbeleid.

Gezonde Kinderopvang

Sinds 2018 mag SKG de titel 'Gezonde kinderopvang' gebruiken. En daar zijn we trots op!

In 2022 hebben 2 medewerkers de train-de-trainer opleiding gevolgd. Deze medewerkers zullen het beleid rondom gezonde kinderopvang monitoren. SKG zal de methode van de Gezonde Kinderopvang als leidraad gaan gebruiken.

Website en social media

De website wordt steeds aangevuld met de laatste ontwikkelingen. Tevens is het LinkedIn-account gekoppeld aan onze website waardoor nieuws ook op onze site sneller inzichtelijk is.

De digitale wereld en behoefte van diens gebruikers is aan verandering onderhevig! In 2022 hebben we tijdens evaluatie geconstateerd dat de website aan vernieuwing toe staat, qua uitstraling, functionaliteiten en inhoud. Dit zal in 2023 uitgerold worden.

LinkedIn blijkt verreweg het meest geziene kanaal bij het delen van informatie. Veel werkende ouders en medewerkers hebben LinkedIn en kunnen op deze manier op de hoogte blijven van SKG. Op deze pagina wordt regelmatig een blog geplaatst over de organisatie. Daarnaast worden nieuwitems op LinkedIn geplaatst.

AVG

In 2022 zijn door SKG geen meldingen gedaan van een datalek aan de autoriteit persoonsgegevens. T

Hoofdstuk 7 Facilitair, Huisvesting en ICT

Alle buitenterreinen zijn regulier gecontroleerd en indien nodig aangepast. Zo ook de binnenspeeltoestellen. Alle werkzaamheden zijn conform Meerjarig onderhoudsplan uitgevoerd (MJOP), investeringen zijn gedaan conform het investeringsplan. In 2022 zijn een aantal investeringen buiten begroting gedaan. Het ging hier om investeringen die niet gepland maar wel noodzakelijk bleken. Alle leveranciers zijn beoordeeld in de leveranciersbeoordeling. De uitkomst is dat de leveranciers zich als betrouwbare en betrokken partners laten zien, in tijden dat er door personeelstekorten aan hun zijde krapte ontstaat.

Huisvesting

In 2022 is opnieuw uitvoerig overleg geweest tussen gemeente en LOGOS over de school Retranchement, die verbouwd of vervangen gaat worden waardoor de peuteropvangvoorziening en de BSO een nieuw onderkomen gaan krijgen. De gemeente onderzoekt de mogelijkheden tot een multifunctioneel gebouw waar ook bijzonder onderwijs een plek zal krijgen. SKG is hierbij continu betrokken.

ICT

SKG is graag future proof! Dit betekent dat SKG zich ook in de digitale wereld begeeft. SKG volgt de informatie rondom de NIS2 nauwkeuring. Deze richting is in november goedgekeurd en zal consequenties hebben als het gaat over cybersecurity en werkprotocollen. Eind 2024 zal dit in werking treden.

Hoofdstuk 8 Medezeggenschap

Ondernemingsraad (OR)

De OR heeft zich verder geprofessionaliseerd in 2022. De OR heeft een grotere betrokkenheid gekregen op diverse onderwerpen.

Op 31 december 2022 bestaat de OR uit 4 leden.

De OR is ook dit jaar bij onderwerpen zoals:

- Overleg over de personele regelingen;
- Verdeling WKR in 2022;
- Werkdruk: inventarisatie, plan en aanpak
- Attentiebeleid
- Gratificatie voor begin 2023
- Ziekteverzuim
- Andere arbodienst
- OR uurtje op locatie
- Ruilbeleid
- Kerstpakket

Er heeft in oktober het jaarlijks overleg plaatsgevonden met de Raad van Toezicht.

Oudercommissie (OC)

Ons streven is om op iedere locatie een oudercommissie te installeren die de belangen van de kinderen en ouders behartigt. Het heeft onze voorkeur om alle werkvormen vertegenwoordigd te hebben op een locatie.

Helaas lukt dat niet altijd. Het is gemakkelijker om ouders voor de Oudercommissies van de kinderdagverblijven dan voor de buitenschoolse opvang en de peuteropvang. Wij zoeken daardoor alternatieven (de wet geeft hier mogelijkheden voor) door o.a. een ouderpanel te organiseren bij bepaalde onderdelen, zoals het pedagogisch werkplan en de vakantie BSO om zo de wensen van ouders mee te nemen. Op de peuteropvang locaties worden daarnaast ook koffieochtenden met een thema georganiseerd.

De vergaderingen van de oudercommissie zijn openbaar en de notulen liggen, na goedkeuring, ter inzage op de locatie. Er wordt jaarlijks, in samenwerking met de oudercommissie, een ouderavond gehouden.

De ouders hebben inspraak bij en worden betrokken bij overleg en informatie over:

- Advies over de jaarlijkse tarieven;
- Jaarlijks evaluatie van het pedagogisch beleid en handelen;
- Bespreken GGD-inspectierapport;
- Klachtenverslag en mogelijke berechting door geschillencommissie.

SKG heeft de (wettelijke) inspanningsplicht om actief leden te werven voor de oudercommissie.

Wanneer dit onvoldoende gebeurt kan SKG een handhaving van de GGD ontvangen.

Ouders betrekken wij ook door:

- Gebruik te maken van VerbeterMeter om de mening van ouders te vragen;
- Nieuwsbrieven;
- Diverse contactmomenten met ouders om input te vragen zoals tijdens oudergesprekken en haal- en brengcontacten.

Binnen SKG zijn diverse oudercommissies actief. Gemiddeld komen zij drie tot vier keer per jaar bij elkaar. Een keer per jaar is de directeur/bestuurder aanwezig bij het OC-overleg. Wanneer de situatie dan wel de agenda daar aanleiding toe geeft, is zij ook op andere momenten beschikbaar voor overleg.

De positie van ouders is geregeld in de Wet kinderopvang en het klachtrecht. Naast de wettelijke medezeggenschap heeft de branche, samen met BOinK en de Consumentenbond, Algemene Voorwaarden Kinderopvang opgesteld. Alle leden van de brancheorganisatie (ook SKG) zijn verplicht deze toe te passen. In de Algemene Voorwaarden Kinderopvang zijn rechten en plichten van ouders en kinderopvangorganisaties vastgelegd over de dienstverlening.

Bij geschillen kunnen ouders zich wenden tot de Geschillencommissie Kinderopvang. De uitspraken van deze commissie zijn bindend. Het afgelopen jaar is er geen geschil aanhangig gemaakt.

Het convenant kwaliteit kinderopvang is door de brancheorganisatie en BOinK ontwikkeld en vastgesteld. Dit is uitgangspunt voor de Algemene Maatregel van Bestuur Kwaliteit kinderopvang en peuterspeelzalen en bijbehorende ministeriële regeling. De positie van ouders wordt landelijk behartigd door BOinK.

Hoofdstuk 9 Jaarverslag van de Raad van Toezicht (RvT) 2022

Als RvT vinden wij het van groot belang om te werken vanuit de missie en visie van SKG. Daarbij werkt de RvT volgens de richtlijnen vanuit de Governance Code Kinderopvang.

SKG heeft als missie de ontwikkeling en groei van kinderen en jongeren te ondersteunen, te bevorderen en te begeleiden. Zij doen dit samen met kinderen, opvoeders, onderwijs en andere belanghebbenden. Zij handelen vanuit leidende expertise en een heldere pedagogische visie. SKG staat centraal in de (lokale) gemeenschap en is toegankelijk voor iedereen.

Door ons handelen leveren wij een bijdrage aan de missie van SKG.
De werkwijze van de Raad van Toezicht sluit aan bij de Governancecode van de NVTK

Samenstelling Raad van Toezicht

De RvT bestaat in 2022 uit de volgende leden:

- I. Oelen, voorzitter. Hoofdwerkzaamheden; Bestuurder KS Fectio; Nevenwerkzaamheden: lid RvT Viveste.
- T. van Huut, vice voorzitter. Nevenwerkzaamheden: lid RvT Gezondheidscentrum Goverwelle. Voorzitter Stichting Geschillen Zorg Midden Holland, trainer-coach Steenkampinstituut.
- P. Noordermeer, lid. Hoofdwerkzaamheden: Advocaat, Noordermeer Advocatuur. Nevenwerkzaamheden: voorzitter Gorcumse Roei & Zeilvereniging.
- C. Verhoeven; lid. Manager Facilitair en Vastgoed bij Stichting Laverhof. Nevenwerkzaamheden: Voorzitter AvA Zorgbrug BV (vanuit bestuur Thuiszorg Hollands Midden); Lid Raad van Toezicht Kraamzorg de Eilanden; Lid Raad van Toezicht Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn ZHZ.

In 2022 heeft de heer T. Van Huut aangegeven per 1 januari 2023 te stoppen als lid van de RvT. De Raad van Toezicht is hem erkentelijk voor zijn jarenlange inzet van zijn deskundigheid in het belang van SKG.

In het najaar van 2022 heeft de RvT een nieuw lid gezocht en gevonden. De heer M. Meester is per 1 januari 2023 benoemd als lid.

Werkzaamheden en Aandachtpunten RvT

Strategie

Per 23 mei 2022 heeft de RvT mevrouw L. Uyland aangesteld als Directeur-Bestuurder van SKG. Mevrouw L. Uyland volgt mevrouw E. van de Wetering op, die in verband met pensionering SKG heeft verlaten. We zijn mevrouw E. van de Wetering erkentelijk voor wat ze voor SKG heeft betekend.

Met de directeur-bestuurder is het strategisch meerjarenperspectief besproken en waar nodig bijgesteld. Dit is de basis voor concretisering van de jaardoelen.

In het licht van deze meerjarenstrategie en jaardoelen is specifiek aandacht besteed aan:

- Inwerken van de nieuwe Directeur- Bestuurder;
- Samenwerking met onderwijs binnen de beheerstichtingen;
- Samenwerking met de gemeente en de subsidie vanuit de gemeente;
- Verzuim.

Financieel

- De directeur-bestuurder heeft de RvT frequent geïnformeerd over de actuele financiële situatie.
- Op 9 april 2022 is de jaarrekening over 2021 door de RvT vastgesteld en goedgekeurd. In het najaar hebben wij de kaderbrief en begroting 2023 besproken.
- Het jaar 2022 is opnieuw afgesloten met een positief resultaat.
- De RvT heeft op 2 december de begroting voor 2023 vastgesteld en goedgekeurd

Vergaderfrequentie

De RvT heeft vijf keer regulier vergaderd. Er wordt gewerkt met een jaaragenda, geënt op de jaarlijkse beleids- en controlecyclus. Bij alle vergaderingen was de directeur-bestuurder aanwezig. In de vergadering van april is de externe accountant uitgenodigd om toelichting te geven op de controle van het jaarverslag 2022. Daarnaast heeft de RvT in september in het bijzijn van de directeur-bestuurder met de ondernemingsraad gesproken.

In 2022 is er regelmatig gesproken over de (eerste) bevindingen en inzichten van de nieuwe Directeur-Bestuurder en de rolverdeling tussen Bestuur en RvT. De RvT wordt schriftelijk door de directeur-bestuurder op de hoogte gebracht van relevante ontwikkelingen.

Commissies

- Auditcommissie

Twee leden van de RvT vormen de auditcommissie. Met de directeur-bestuurder hebben zij voorafgaande aan de reguliere RvT-vergadering overleg over de financiën met speciale aandacht voor de jaarrekening en de begroting. Zij rapporteren hun bevindingen aan de voltallige RvT. Dit komt de toezichthoudende rol van RvT op het terrein van controle en advies zeer ten goede.

- Renumeratiecommissie

Twee leden van de RvT vormen de remuneratiecommissie. Het functioneren van de directeur-bestuurder hebben zij geëvalueerd waarvoor feedback in de organisatie is opgehaald.

Ook hebben zij met betrekking tot de bezoldiging van de directeur-bestuurder en de honorering van de RvT een voorstel voor de RvT geformuleerd.

Zelfevaluatie

In 2022 is de zelfevaluatie zelfstandig uitgevoerd binnen de RvT in aanwezigheid van de Bestuurder. We hebben de in 2021 opgestelde toezichtvisie besproken en gereflecteerd op ons handelen. Onze toezichtvisie is gepubliceerd op intranet van SKG.

Samenstelling Raad van Toezicht.

De RvT bestaat in 2022 uit de volgende leden:

- I. Oelen, voorzitter. Hoofdwerkzaamheden; Directeur-Bestuurder Stichting Gabriel.
Nevenwerkzaamheden: lid RvT Viveste.
- T. van Huut, vice voorzitter. Nevenwerkzaamheden: lid RvT Gezondheidscentrum Goverwelle.
Voorzitter Stichting Geschillen Zorg Midden Holland, trainer-coach Steenkampinstituut.
- P. Noordermeer, lid. Hoofdwerkzaamheden: Advocaat, Noordermeer Advocatuur.
Nevenwerkzaamheden: voorzitter Gorcumse Roei & Zeilvereniging.
- C. Verhoeven; lid. Manager Facilitair en Vastgoed bij Stichting Laverhof.
Nevenwerkzaamheden: Voorzitter AvA Zorgbrug BV (vanuit bestuur Thuiszorg Hollands Midden);
Lid Raad van Toezicht Kraamzorg de Eilanden; Lid Raad van Toezicht Werkgeversvereniging
Zorg en Welzijn ZHZ.

Rooster van aftreden Raad van Toezicht

Naam lid Raad van Toezicht (functie)	Datum van benoeming	Jaar van herbenoeming	Einde benoeming
I. Oelen (voorzitter)	1 januari 2020	1 januari 2024	1 januari 2028
T. van Huut (lid en vicevoorzitter)	15 juni 2015	15 juni 2019	15 juni 2023
P. Noordermeer (lid)	1 januari 2020	1 januari 2024	1 januari 2028
C. Verhoeven (lid)	1 januari 2021	1 januari 2025	1 januari 2029

I.Oelen, voorzitter Raad van Toezicht SKG

Hoofdstuk 10 Vooruitblik 2023

Operationele activiteiten

In 2023 maken we een start om betere managementinformatie te verkrijgen.

Daarnaast komen de processen in de back-office onder de loop en zal ons operationele systeem (AFAS) een update krijgen.

Arbeidsmarktontwikkelingen

De arbeidsmarkt staat nog steeds onder druk. Dit geldt voor zowel de zorg, onderwijs als de kinderopvang. De kinderopvang kent meer vacatures dan het onderwijs, dit geeft aan hoe groot het probleem is. Samen vissen we in dezelfde vijver en zijn we met elkaar op zoek naar goed geschoold personeel.

Omdat goed personeel essentieel is voor goede kinderopvang, start SKG in 2023 een intensievere samenwerking met Da Vinci door vanaf het eerste jaar de studenten zo veel mogelijk praktijkervaring op te laten doen en in de praktijk te laten leren. Ervaring leert dat dit niet alleen bijdraagt aan de kennis en ontwikkeling van de studenten, het vergroot ook de zingeving, het plezier en zorgt voor minder uitval op het MBO.

Werkdruk en werkgeluk

De werkdruk is de afgelopen jaren groot. Vanwege corona, maar ook vanwege het groeiend aantal kinderen en de daarbij behorende taken voor de medewerkers. Dit verdient aandacht om samen met het personeel te kijken welke mogelijkheden er zijn om plezier in het werk te behouden. Hiertoe hebben we een voor SKG op maat werkgelukmodel ontwikkeld, wat op het werkgelukmodel van de universiteit van Berkeley is gebaseerd. Daarnaast betekent het Rijnlands Bestuursmodel dat er meer aandacht komt voor de kennis, vaardigheden en behoeften van de pedagogisch medewerkers.

Concreet betekent dit dat werkgeluk hoog op de agenda staat bij zowel bestuur als ondernemingsraad, interventies voor de collega's op de groep worden besproken en dat coachingsmethoden ontwikkeld worden als het gaat om werkgeluk.

Wachlijsten

De vraag naar kinderopvang is groot. Ouders hebben zeker in de afgelopen corona jaren gemerkt hoeveel zekerheid de kinderopvang biedt. Dit betekent dat wij een verschuiving zien van informele (opa en oma) naar formele opvang. Naast een goede partner heeft de kinderopvang ook veel te bieden in de ontwikkeling van het kind. Dit gegeven is merkbaar en dat betekent dat ouders steeds meer bewust kiezen voor een plaats op de kinderdagverblijven. Dit alles maakt dat de vraag groeit waaraan SKG op korte termijn niet kan voldoen. Inmiddels vinden er diverse gesprekken plaats met onderwijs en gemeente om geschikte voorzieningen te vinden om op korte termijn aan deze vraag te voldoen. Daarnaast wordt ook gekeken welke mogelijkheden er zijn binnen Gorinchem om op de lange termijn aan deze toenemende vraag te kunnen voldoen.

Oudercommissies

Zoals gezegd heeft SKG niet op elke vestiging een oudercommissie. Het is de ambitie om voor elke vestiging een afvaardiging in een oudercommissie te organiseren. Naast het lokale (per vestiging) advies, zijn we met een aantal oudercommissies de eerste gesprekken gestart over een overkoepelende oudercommissie, waarbij de ouders een betere stem krijgen in de strategie van SKG.

Huisvesting

Sportvereniging GJS heeft aangegeven te gaan verbouwen in 2023.

Dat betekent dat we met onze sport BSO tijdelijk naar andere huisvesting gaan.

De gesprekken met OVO over uitbreiding van opvang bij het Merweplein zijn in 2022 al van start gegaan. Daar worden een aantal lokalen niet bezet door het onderwijs. Tijdelijke huisvesting voor de sport BSO kan daar dan ook plaatsvinden.

Financiële positie SKG

Ondanks de uitdagingen en extra kosten, die een bestuurswisseling met zich meebrengt, heeft SKG haar goede financiële positie weten te behouden.

Met name door de aankondiging van een flinke salarisverhoging in de aankomende CAO en de hoge inflatie, heeft SKG wel een aankondiging van een flinke prijsstijging voor 2023 moeten doen.

Tot slot

SKG heeft een sterke lokale positie en wil deze graag behouden. Dat impliceert een leidende en verbindende rol van SKG in het lokale proces als het gaat om het begeleiden van kinderen in hun ontwikkeling. Met het positieve resultaat in 2022, zien wij de toekomst met vertrouwen tegemoet. Wij gaan door op de ingeslagen weg onder het motto 'Samen Kunnen Groeien'. Wij zullen blijven investeren in het aanbod voor onze kinderen, de kwaliteit van onze diensten en van de mensen die deze diensten samen met ons verzorgen, in goede samenwerking met onze stakeholders.

