



Verslag raad van bestuur

Verslag raad van bestuur

Voorwoord

Met genoegen presenteren wij het jaarverslag 2023 dat bestaat uit het bestuursverslag, het verslag van de raad van toezicht en de jaarrekening. Als organisatie in de kinderopvang streven we ernaar om niet alleen een betrouwbare dienstverlener te zijn, maar ook een maatschappelijk betrokken partner die zich inzet voor de ontwikkeling en kansengelijkheid van kinderen.

Onze missie, visie en kernwaarden vormen de ruggengraat van alles wat we doen. Ze leiden ons in onze dagelijkse activiteiten, leiden onze strategische beslissingen en zorgen ervoor dat onze medewerkers zich verbonden voelen met onze organisatie. We geloven in het creëren van een cultuur van eigenaarschap, waarbij betrokkenheid en motivatie worden gestimuleerd. Het is deze bevologenheid die ons in staat stelt om een optimale omgeving te bieden voor de ontwikkeling van kinderen. In 2023 hebben we goede stappen gezet om onze organisatiestructuur te verbeteren en het eigenaarschap van onze medewerkers te vergroten. Door de herinrichting van onze vestigingsaansturing en een betere onderlinge afstemming tussen verschillende afdelingen, hebben we een solide basis gelegd voor verdere groei en ontwikkeling.

Een van onze belangrijkste pijlers is het streven naar een hoge pedagogische kwaliteit. We zijn er trots op dat ons harde werk wordt erkend door ouders, zoals blijkt uit de positieve resultaten van het klanttevredenheidsonderzoek. Dit geeft ons de motivatie om door te gaan met het verbeteren van onze dienstverlening en het bieden van een optimale omgeving voor de ontwikkeling van kinderen.

Het personeelstekort was ook in 2023 een grote uitdaging. Er is maximaal ingezet op werving en opleiden van nieuwe medewerkers. Naast het werven van nieuwe medewerkers, ligt de focus meer dan ooit op het behouden van onze medewerkers. Daarom zijn we verheugd dat de resultaten uit het medewerkertevredenheidsonderzoek laten zien dat onze medewerkers zich gewaardeerd voelen en met plezier bij Bink werken.

We hopen dat dit verslag een goed inzicht geeft in onze activiteiten en ontwikkelingen bij Bink in het afgelopen jaar. We zijn trots op wat we hebben bereikt en blijven ons inzetten om onze missie, visie en kernwaarden te realiseren. We danken onze medewerkers en ouders voor hun vertrouwen in ons en kijken uit naar een succesvol 2024.

Met vriendelijke groet,

Monique Wittebol
Voorzitter raad van Bestuur

Annemarie van Dieren
Lid raad van bestuur

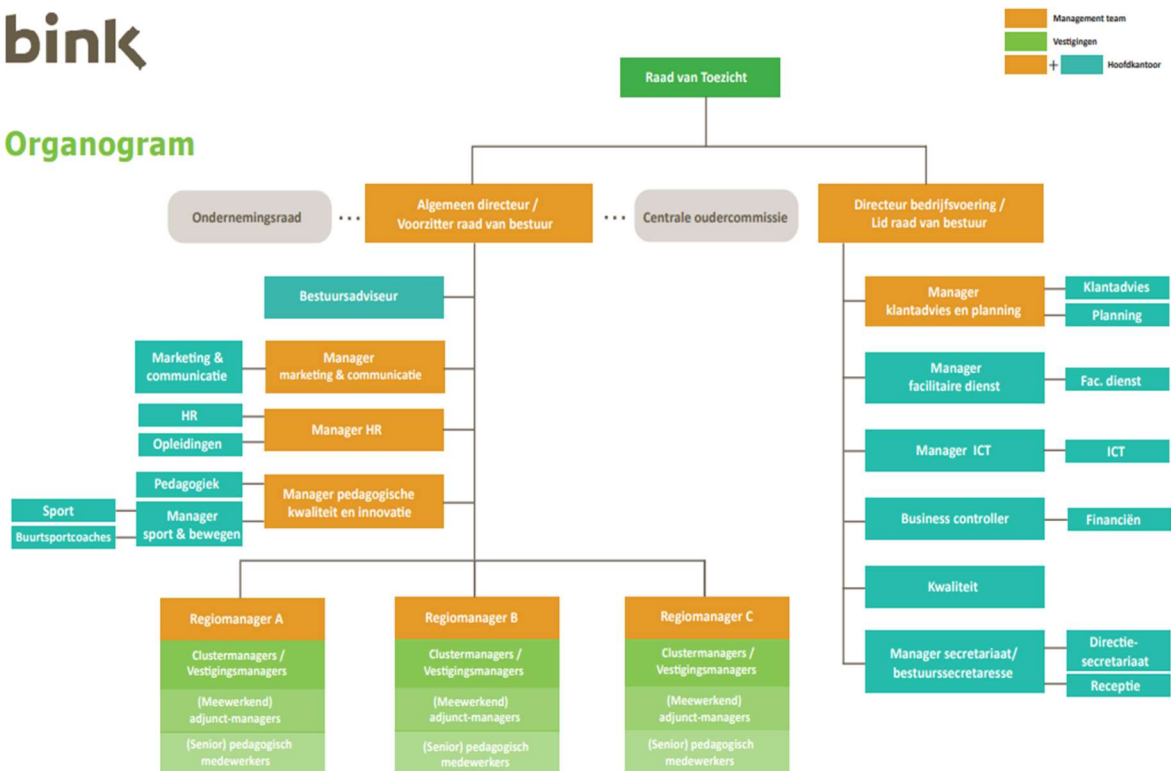
Bink kinderopvang b.v.

Wie wij zijn en wat wij doen

Bink biedt met 16 kinderdagverblijven en 36 vestigingen voor buitenschoolse opvang kinderopvang aan ruim 5300 kinderen in Hilversum en Soest. We zetten ons actief in voor gelijke kansen voor kinderen, ongeacht hun achtergrond en mogelijkheden. Stichting Bink is enig aandeelhouder van al onze activiteiten. De Stichting heeft geen winstoogmerk en stelt zich ten doel om maatschappelijke kinderopvang te bieden waarbij kwaliteit het uitgangspunt vormt en de winst ten goede komt aan alle kinderen.

bink

Organogram



Onze missie en kernwaarden

Het doel van Bink kinderopvang b.v. zoals ook in de statuten opgenomen, luidt:

De vennootschap heeft ten doel: het (doen) verzorgen van de opvang van kinderen, met als oogmerk een optimale ontplooiing van het kind in het verlengde van de opvoeding, in wisselwerking met de ouders en verzorgers, en het scheppen van voorwaarden voor de ontplooiingsmogelijkheden van de ouders en verzorgers, alsmede al hetgeen met het vorenstaande verband houdt, in de meest ruime zin van het woord.

We spelen in op veranderende behoeftes, en passen onze organisatie hierop aan. Onze missie is kort, maar krachtig:

“Samen groeien met plezier!”

Met kinderen, ouders, partners en collega's. En dat bereiken we door **betrokken** te zijn bij elkaar, **bevlogen** op de inhoud en **in beweging** om dingen mogelijk te maken. In onze strategie zetten we in op de verdere ontwikkeling van een professionele, op waarden gedreven organisatie met maatschappelijke betekenis. En op een hoge pedagogische kwaliteit, waardoor kinderen zich samen met anderen goed kunnen ontwikkelen en op goed werkgeverschap binnen een open en lerende cultuur.

Maatschappelijk ondernemen

Bink ziet het als haar maatschappelijke opdracht om kinderopvang aan te bieden waardoor ouders op een ontspannen wijze werk, studie en zorg kunnen combineren en tegelijkertijd een bijdrage kunnen leveren aan de leefbaarheid van de samenleving. De winst die we maken, wordt teruggebracht in de organisatie om de kwaliteit van onze opvang te verbeteren en de continuïteit van de organisatie te waarborgen.

We vinden het belangrijk om samen te werken met onze partners in de opvoeding van kinderen. Op landelijk niveau zijn we actief lid van de Brancheorganisatie Maatschappelijke kinderopvang (BMK) en participeren we in het netwerk kwaliteit in kinderopvang (KIK). Op lokaal niveau werken we nauw samen met schoolbesturen en scholen, gemeentes, zorginstellingen, sportverenigingen en culturele instellingen.

Toezicht en medezeggenschap

Raad van toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is de werkgever van de Raad van Bestuur (RvB) van Bink. De RvT bestaat uit vijf leden die beschikken over een brede expertise op hun vakgebied, waaronder personeel en organisatie, ICT, management en financiën en die zich betrokken voelen bij de kinderopvang. De RvT streeft ernaar om samen met de RvB een open dialoog te voeren en van waarde te zijn voor Bink. Daarnaast denkt de RvT actief mee met de RvB bij strategische afwegingen en dilemma's en geeft daarbij gevraagd en ongevraagd advies. De RvT is kritisch ten aanzien van het functioneren en de koersvastheid van Bink, en heeft oog voor de continuïteit van de organisatie.

Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) van Stichting Bink bestaat uit 13 leden en vertegenwoordigt de medewerkers. De OR behartigt de collectieve belangen van het personeel en zorgt voor een goede informatieverstrekking hierover. Een OR-lid wordt voor de uren die voor de uitvoering van de OR-taken noodzakelijk zijn vrijgesteld van de eigen werkzaamheden. In 2023 heeft de OR vijf keer vergaderd met de Algemeen Directeur (voorzitter van de Raad van Bestuur) en de HR-manager. Tijdens deze vergaderingen zijn verschillende onderwerpen besproken, waaronder:

- Het ziekteverzuim en de begeleiding van verzuim;
- Personeelstekort;
- Nieuwe groepsindeling en de gevolgen daarvan voor de inzet van pedagogisch medewerkers;
- Doorgroeimogelijkheden van Adjunct- naar Vestigingsmanager.

(Centrale) oudercommissie

De oudercommissies van de vestigingen vertegenwoordigen de ouders van de kinderen die naar de betreffende vestiging gaan. Zij hebben adviesrecht over zaken die direct betrekking hebben op de vestiging, zoals het jaarlijkse werkplan en de risico-inventarisatie. Daarnaast fungeren zij als klankbord voor de manager van de vestiging en kunnen zij gevraagd en ongevraagd advies geven.

De centrale oudercommissie (COC) heeft adviesrecht over algemene beleidsmatige zaken die alle vestigingen aangaan, zoals het pedagogisch beleid, het voedingsbeleid, het prijsbeleid en eventuele prijswijzigingen.

De leden van de COC onderhouden contact met de oudercommissies van de vestigingen en informeren hen over ontwikkelingen op centraal niveau. Zo kunnen de oudercommissies van de vestigingen hun adviezen en signalen afstemmen op de gemeenschappelijke belangen van ouders en kinderen op centraal niveau.

In 2023 heeft de Centrale Oudercommissie drie maal vergaderd in aanwezigheid van de voorzitter van de raad van bestuur. Tijdens deze vergaderingen is onder andere gesproken over de kwaliteitsjaaranalyses 2022 van de GGD-inspecties, klachten en calamiteiten en de resultaten van het klanttevredenheidsonderzoek. De COC heeft advies uitgebracht over de volgende onderwerpen:

- Aanpassingen in het pedagogisch werkplan kinderdagverblijven naar aanleiding van de gewijzigde wetgeving met betrekking tot de 3-uursregeling;
- De sluitingsdagen 2024;
- De tarieven 2024;

Informatie over toepassen van gedragscodes

Wij vinden goed bestuurlijk toezicht belangrijk. Daarom onderschrijven en handelen we volgens de uitgangspunten van de Governance Code Kinderopvang. Hierin zijn de uitgangspunten voor goed bestuur en toezicht binnen de kinderopvang vastgelegd.

Bink streeft ernaar een integere, waardegedreven organisatie te zijn op zodanige wijze dat dit dagelijks door onze medewerkers wordt geleefd en waargemaakt. De integriteitscode met gedragsregels die als uitgangspunt dienen voor ons handelen, is hierin leidend. Alle medewerkers hebben deze ontvangen en ondertekend.

De principes integriteit en openheid zijn binnen de organisatie verder uitgewerkt in het privacyreglement en de klachtenregeling. Ook heeft Bink een klokkenluidersregeling, die eraan moet bijdragen dat werknemers geen belemmering ervaren om de signalen van zaken die (mogelijk) niet door de beugel kunnen te melden.

Onderzoek en ontwikkeling

Wetgeving

Wij monitoren nauwlettend de impact van nieuwe regels en de financiële consequenties die daarmee gepaard gaan. Daarbij staat de kwaliteit van de opvang altijd centraal. Als we van mening zijn dat de nieuwe regels niet bijdragen aan de kwaliteit, proberen we dit onder de aandacht te brengen en invloed uit te oefenen. Dit doen we onder andere door actief deel te nemen aan de Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang (BMK).

CAO

De kinderopvang kent een eigen CAO welke algemeen bindend is verklaard. De CAO Kinderopvang 2023-2024 loopt van 1 januari 2023 tot 1 juli 2024. Verdeeld over 18 maanden stijgen de lonen met 11,86%. Naast de loonstijgingen zijn in de gewijzigde cao afspraken gemaakt over onder andere verbetering van de regeling levensfasebudget, rouwverlof en inzetbaarheid tijdens menstruatie en menopauze.

Financiën 2023

Bink kinderopvang bestaat uit Stichting Bink (hoofd van de groep) en haar werkmaatschappijen Bink kinderopvang b.v., Stichting Bink Peuterspeelzalen en Stichting Bink OG.

De resultaten van Bink kinderopvang b.v. over 2023 laten zien dat de omzet is gegroeid. Het rendement is als gevolg van het personeelstekort waardoor er minder kinderen konden worden opgevangen en het hoge ziekteverzuim achtergebleven op de begroting. Toch is het jaar afgesloten met een positief resultaat na belastingen van ca € 205.000. Dit betekent een rendement van 0,5%.

De totale kosten bedragen in het verslagjaar ca € 39.653.000. Dit is € 1,9 miljoen hoger dan vorig jaar en voor een groot deel het gevolg van hogere kosten inhuur vanwege het tekort aan personeel. En hogere huisvestingslasten vanwege hogere energielasten en schoonmaakkosten.

De totale opbrengsten bedragen in het verslagjaar € 39.863.000. Dit is ca € 1,1 miljoen euro hoger 2022, met name toe te schrijven aan de hogere opvang op kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang. Ook de omzet van de TSO is hoger dan vorig jaar.

De kasstroom uit operationele activiteiten is net voldoende om de kasstroom uit investeringsactiviteiten te dekken.

De solvabiliteit bedraagt einde verslagjaar ca 50%. Hiermee is de streefwaarde van 30% ruim gehaald en kunnen wij de dienstverlening ook de komende jaren garanderen. De current ratio is 1,2. Hiermee is eveneens de doelstelling van een current ratio groter dan 1 ruim behaald. Dit betekent dat Stichting Bink op korte termijn goed aan haar verplichtingen kan voldoen. Bink heeft geen financiële instrumenten ingezet.

Risico's

Bink streeft ernaar onverwachte problemen te voorkomen en onderneemt actieve maatregelen om risico's te beheersen. Ons kwaliteitssysteem wordt ingezet om tijdig problemen te signaleren en maatregelen te nemen voordat ze zich uitbreiden. Hierbij identificeren we diverse risicofactoren en -gebieden, waarvoor we specifieke maatregelen treffen om de risico's te minimaliseren.

Risicofactoren:

- **Kwetsbare doelgroep:** Gezien onze kernactiviteit kinderopvang, hebben we te maken met kinderen als een kwetsbare doelgroep.
- **Regulering in wet- en regelgeving:** De sector kent een aanzienlijke mate van regulering, zowel op landelijk als lokaal niveau, waardoor er weinig regelruimte is en het gevoelig is voor overheidsingrijpen.
- **Compliance risico:** De hoge mate van regulering brengt het risico van non-compliance met zich mee.
- **Arbeids- en kapitaalintensieve aard van kinderopvang:** de aard van de sector met hoge kosten voor personeel en huisvesting brengt zowel kwalitatieve als financiële risico's met zich mee.

Strategische risico's:

De belangrijkste strategische risico's liggen in de ontwikkeling van de economie, de krapte op de arbeidsmarkt, de vraag of kinderopvang breed toegankelijk en nagenoeg gratis wordt en de vraag van ouders en partners. Deze factoren zijn van invloed op de toegankelijkheid van de kinderopvang en de krapte op de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen laten zich lastig voorspellen, ook de vraag is aan veranderingen onderhevig.

Om flexibel in te spelen op deze ontwikkelingen blijven we investeren in een efficiënte en wendbare organisatie.

Operationele risico's

De voornaamste operationele risico's betreffen personeelstekort, veiligheid, gezondheid en capaciteitsontwikkeling. Door het grote tekort aan medewerkers staat de dagelijkse operatie onder druk en kunnen wij onze capaciteit niet optimaal benutten. Tegelijkertijd staat de capaciteitsontwikkeling als gevolg van een tekort aan ruimte in scholen en het afstoten van maatschappelijk vastgoed door gemeenten en zorginstellingen onder druk. Hierdoor dreigt namelijk een tekort aan gebouwen om kinderopvang te kunnen bieden, terwijl er al een tekort aan kinderopvangplaatsen is en de wachtlijsten lang zijn. Tevens bestaat het risico dat scholen de kinderopvang zelf gaan organiseren. Om deze risico's te voorkomen, werkt Bink samen met scholen, zorgpartners en gemeenten.

Daarnaast richten wij onze continue aandacht op het waarborgen van de noodzakelijke randvoorwaarden op het gebied van veiligheid, gezondheid en (ICT-)systemen. Om de kwaliteit van onze dienstverlening te waarborgen, investeren we in de opleiding, betrokkenheid en behoud van onze medewerkers.

Financiële risico's

De belangrijkste financiële risico's omvatten het tekort aan medewerkers op de arbeidsmarkt in combinatie met het aanhoudend hoge ziekteverzuim, dit zet de marges onder druk. Daarbij worden

wij geconfronteerd met stijgende huisvestinglasten als gevolg van het feit dat maatschappelijke organisaties en gemeentes die vastgoed vooralsnog tegen (semi-) maatschappelijke tarieven verhuren, hun vastgoed willen verkopen omdat verhuur niet tot hun kerntaken behoort dan wel willen verhuren tegen marktconforme huren. Naast het werven en behouden van medewerkers, het verminderen van verzuim en het ontwikkelen van een nieuwe vastgoedstrategie, streven we ernaar onze solide financiële positie en ons weerstandsvermogen verder te versterken om de genoemde risico's op te kunnen vangen.

Compliance risico's

De complexiteit van de wet- en regelgeving in de kinderopvang vormt een risico op zich. Het correct naleven van alle toepasselijke wet- en regelgeving vereist dat wij voortdurend investeren in kennis en vaardigheden. In 2023 hebben daarom alle leidinggevendenden en een deel van de stafmedewerkers een driedaagse training Wet- en regelgeving in de Kinderopvang gevolgd.

Speerpunten meerjarenstrategie 2020-2023

In 2019 is de strategie 2020- 2023 ontwikkeld. Deze strategie is gestoeld op vijf strategische pijlers waarin de strategische doelstelling wordt beschreven

1. Een professionele en waarden gedreven organisatiecultuur

Doel: We geven vanuit onze missie, visie en kernwaarden vorm aan de ontwikkeling van onze organisatie, leiderschap en cultuur en verbinden onze medewerkers hiermee.

Bink hecht veel waarde aan een cultuur van eigenaarschap, omdat dit bijdraagt aan de betrokkenheid en motivatie die essentieel zijn in de kinderopvang, waar met bevologenheid voor het vak wordt gewerkt. Daarom streven we ernaar dat een groot deel van onze medewerkers hun handelen bewust baseert op onze missie, visie en kernwaarden. We stimuleren onderlinge betrokkenheid bij het realiseren van doelen, het begrip van hun rol en het besef van de verwachtingen jegens hen.

Hoe staan we er eind 2023 voor?

In lijn met onze visie op besturen is de aansturing van de vestigingen begin 2023 opnieuw ingericht met als doel de doorgaande ontwikkellijn van kinderen maximaal te ondersteunen. Ervaren vestigingsmanagers sturen nu meerdere locaties met verschillende werksoorten aan (clusters) en worden daarbij ondersteund door een adjunct-manager. Tegelijkertijd beogen we met deze inrichting meer kansen te bieden aan de doorstroming van medewerkers naar een leidinggevende functie en het tekort aan vestigings-/cluster managers op te lossen. Ook de ondersteuning door het hoofdkantoor (HR, pedagogisch coach, financiën, planner) is aansluitend op de clusterindeling georganiseerd en rollen en verantwoordelijkheden zijn duidelijk belegd. Het eigenaarschap is toegenomen en de onderlinge afstemming tussen verschillende afdelingen en vestigingen is verbeterd.

2. Een hoge pedagogische kwaliteit die gezien wordt

Doel: We ontwikkelen doorlopend onze pedagogische kwaliteit en onze pedagogisch medewerkers groeien continu in hun vak. We delen onze kennis en expertise met ouders waardoor wij samen zorgen dat kinderen zich optimaal en met plezier ontwikkelen. We stellen ons hierbij ten doel dat onze pedagogische kwaliteit hoog gewaardeerd wordt door ouders en zij ambassadeur zijn van onze organisatie.

Hoe staan we er eind 2023 voor?

In februari heeft een klanttevredenheidsonderzoek plaatsgevonden, waaruit blijkt dat ouders ons gemiddeld beoordelen met een 8,2, een score die 0,2 punten hoger ligt dan het landelijk gemiddelde. De deskundigheid van de pedagogisch medewerkers wordt gewaardeerd met een 8,2. Het aanbevelingscijfer, dat aangeeft of ouders de opvang op onze vestiging zouden aanbevelen aan familie of bekenden, bedraagt 36 op een schaal van -100 tot +100, wat positief is. Ondanks het minimale verschil met twee jaar geleden, toen het 40 was, blijft het nog steeds positief in vergelijking met andere kinderopvangorganisaties, waar de score 27 bedraagt. Kortom, resultaten waar we trots op zijn!

3. Medewerkers werken graag bij Bink

Doel: We hebben een optimale personeelsbezetting met de juiste mensen op de juiste plek

die samen werken met plezier. We bieden aantrekkelijke voorwaarden waardoor medewerkers hun werk goed kunnen doen in een omgeving waarin zij gestimuleerd worden om zich te ontwikkelen. We stellen ons hierbij ten doel dat medewerkers tevreden zijn, trots zijn op Bink en ambassadeur zijn voor de organisatie.

Hoe staan we er eind 2023 voor?

Er is maximaal ingezet op werving en opleiden van nieuwe medewerkers. Daarmee hebben het aantal FTE gedurende het jaar redelijk stabiel kunnen houden. Wel zien we een daling ten opzichte van vorig jaar. Door met verschillende vaste uitzend- en detacheringsbureaus te werken konden we de locaties over het algemeen open houden. Naast het werven van nieuwe medewerkers, ligt de focus meer dan ooit op het behouden van onze medewerkers. We zijn daarom blij dat uit het in het najaar gehouden medewerkertevredenheidsonderzoek blijkt dat medewerkers Bink waarderen met een overall score van 7,7, wat 0,1 punt hoger is dan de benchmark van 7,6. Daarnaast wordt het werkplezier beoordeeld met een sterke 4,3 op een schaal van 1 tot 5, en de mate van trots onder medewerkers scoort een solide 4,1. De NPS-score, die aangeeft of medewerkers Bink als werkgever zouden aanbevelen, bedraagt een 10 op een schaal van -100 tot +100.

Tevens zijn onze inspanningen gericht op het verlagen van het ziekte verzuim. Dit heeft ertoe bijgedragen dat het verzuim in 2023 is gedaald naar 8,3% ten opzichte van 9,6% in 2022. We verwachten dat deze dalende trend zich in 2024 verder door zal zetten.

4. Optimale bedrijfsvoering

Doel: We hebben een optimale bedrijfsvoering ondersteunend aan het primaire proces waarin samenwerking tussen hoofdkantoor en vestigingen synergie oplevert.

De focus binnen deze pijler ligt op het continue werken aan het verbeteren van de kwaliteit van de bedrijfsvoering. We stellen ons ten doel dat de inrichting van de bedrijfsvoering inzicht geeft in de ontwikkeling en prestaties van Bink o.b.v. gekwantificeerde en gerubriceerde informatie en sturingsindicatoren. De informatie biedt het management een belangrijk kader voor leren en verbeteren. Daarbij wordt uitgegaan van de doelen van de organisatie en wat daarbij voor de medewerkers van belang is. Hierdoor ervaren medewerkers in toenemende mate dat werkprocessen, middelen en instrumenten hen faciliteren bij de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden.

Hoe staan we er eind 2023 voor?

De tweede fase van het project informatievoorziening heeft geresulteerd in de beschikbaarheid van relevante dashboards via ons managementinformatiesysteem CPM, waarop stuurinformatie voor diverse organen wordt gepresenteerd. Deze informatie wordt gebruikt om afwijkingen van de strategie of begroting te bespreken, waardoor er sneller inzicht ontstaat in mogelijkheden voor bijsturing of verbetering. We merken een toenemende efficiëntie in processen en een betere afstemming op relevante momenten en met de juiste personen.

Het kindplanningssysteem dat in 2022 is aangeschaft, heeft in 2023 geleid tot aanzienlijke implementatieproblemen waardoor de werkprocessen op de afdeling plaatsing vertraging hebben opgelopen. In combinatie met de gevolgen van de herindeling van de groepen als gevolg van het personeelstekort, heeft dit geleid tot een lagere bezettingsgraad en bijgevolg een lagere omzet dan aanvankelijk begroot.

5. Maatschappelijk betrokken marktleider in de regio

Doel: We zijn marktleider in de regio in kinderopvang en willen ons marktaandeel en marktpositie behouden en verstevigen. Wij zijn maatschappelijk betrokken zonder winstoogmerk.

Onze organisatie streeft ernaar om bij te dragen aan de ontwikkeling en kansengelijkheid van kinderen door samen te werken met partners in de regio.

Hoe staan we er eind 2023 voor?

Een belangrijke mijlpaal in 2023 was de ondertekening van een langdurig samenwerkingsconvenant met de Stichting Kinderopvang Soest en Soesterberg (SKOSS), waarbij we onder andere gezamenlijk hebben gewerkt aan de verdere ontwikkeling van Kindcentrum Ludgerus welke begin 2024 officieel is geopend. Ook met de Stichting Protestants Christelijk Basisonderwijs Baarn-Soest is een langdurige samenwerkingsovereenkomst

gesloten waarin de ambitie is vastgelegd om voor de school De Postiljon te komen tot een integrale voorziening voor kinderen van 0-13 jaar, met gelijke kansen voor elk kind, doorgaande ontwikkel- en leerlijnen, gemeenschappelijke professionalisering en hoge kwaliteit.

Een ander initiatief waar we trots op zijn, is de samenwerking in het B@sis project met STIP, een stichting voor openbaar basisonderwijs in Hilversum. Hierbij hebben vier scholen en kindcentra onder externe begeleiding een start gemaakt met het ontwikkelen van een Integraal Kindcentrum (IKC). Vanaf eind 2023 nemen twee interne projectleiders, één van Stip en één van Bink, de verdere implementatie naar de praktijk begeleiden. Daarnaast nemen we actief deel aan het overlegorgaan 'de Lokaal Educatieve Agenda' in beide gemeenten. Hier zijn we betrokken bij belangrijke discussies over de ontwikkeling van het onderwijs- en de kinderopvang in beide gemeenten. In Hilversum en Soest is samen met alle partners de koers van de Educatieve Agenda voor 2024-2027 opgesteld, waarin de beleidsuitgangspunten voor de komende jaren zijn vastgelegd. Het integreren van kinderopvang en onderwijs als essentiële factor in het beleid rondom kindontwikkeling en -zorg is in beide gemeenten een langdurig proces, we zijn blij met de mooie stappen voorwaarts die het afgelopen jaar zijn gezet en vastberaden om hieraan te blijven werken voor een betere toekomst voor alle kinderen in onze regio.

Ontwikkelingen 2024

In 2024 willen we vasthouden en versterken wat we bereikt hebben in 2023. Een groot aantal jaarplanacties zijn in 2023- of zelfs al daarvoor- in gang gezet en lopen door in 2024. De uitvoering hiervan kost tijd en vraagt samenwerking en geïntegreerde oplossingen, in verbinding met elkaar. Hierbij is borging van de PDCA cyclus een belangrijk onderdeel.

Ook in 2024 zullen wij niet alle projectplannen en acties kunnen afronden. Wanneer wij prioriteiten moeten stellen dan krijgen de plannen die bijdragen aan optimale personeels- en kindbezetting prioriteit.

Daarnaast zijn we voornemens in maart 2024 panden aan te kopen waar een kinderopvanglocatie is gevestigd.

Resultaatverwachting 2024

Net als in 2023 zijn de voornaamste ontwikkelingen die het resultaat over 2024 zullen beïnvloeden de ontwikkeling van het personeelstekort en de hoogte van het ziekteverzuim. Personeelstekort samen met een hoog ziekteverzuim heeft invloed op het maximum aantal kinderen dat kan worden opgevangen.

Naast het personeelstekort zijn er geen verwachte bijzondere gebeurtenissen die het resultaat zouden kunnen beïnvloeden.

De begrote opbrengsten voor 2024 van ca € 45,3 miljoen zullen daardoor mogelijk lager uitvallen. Doordat ook lagere personeelskosten worden verwacht – als gevolg van het huidige tekort aan pedagogisch medewerkers – zal het begrote rendement van 3% naar verwachting uitkomen tussen de 1% en 3%.