

Bestuursverslag 2022

Stichting Quadrant te Gouda

samen voor het kind



Voorwoord

Toen ik in september 2022 aantrad als directeur-bestuurder van Quadrant Kindercentra trof ik een organisatie aan met zeer professionele en betrokken medewerkers! Op welke locatie ik ook was; ik sprak medewerkers die de ontwikkeling van kinderen voorop zetten en altijd bereid zijn een extra stap te nemen voor die kinderen. Ik wil dan ook beginnen met de warme complimenten voor alle medewerkers van Quadrant Kindercentra. Jullie maken ons motto: 'samen voor het kind', waar!

Daarnaast was 2022 een jaar waarin opnieuw de balans moest worden gezocht. Want we gingen 'terug naar normaal'. In januari kwam een einde aan de harde lockdown en eind maart vervielen gelukkig bijna alle maatregelen rondom corona. De effecten van de coronaperiode werden daarna echter in de volle breedte zichtbaar. De quarantainemaatregelen hadden impact op de ontwikkeling van de kinderen op sociaal-emotioneel gebied en op de taalontwikkeling. Ook werd duidelijk wat het effect van de crisis was bij onze medewerkers. Aan een periode vol onzekerheid over sluiting of openstelling was weliswaar een einde gekomen, maar het had duidelijk weerslag op de medewerkers.

Het aantal vacatures nam toe waardoor het gezond kunnen werken, het vasthouden en werven van medewerkers bovenaan de agenda in 2022 kwam. Door het ziekteverzuim en de personeelskrapte waren we in 2022 helaas genoodzaakt om zo soms groepen te sluiten. Een uiterste maatregel die we liever niet inzetten. Toch vonden we hiervoor vaak begrip van ouders.

Ook de ontwikkelingen in de wereld die groot leed veroorzaken hebben hun weerslag op Quadrant. Hoge energieprijzen en inflatie hadden effect op onze organisatie. Reden te meer om werk te maken van onze ambities op het gebied van duurzaamheid.

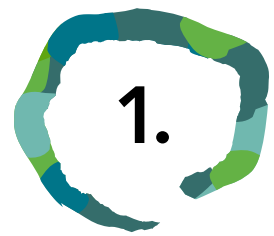
Maar ondanks die ontwikkelingen zijn we als maatschappelijke organisatie trots dat het ons gelukt is onze prijzen van onze producten en diensten in 2023 te verhogen met gemiddeld 3,5%. Ver onder het landelijk gemiddelde van 8,5% verhoging. Dat past goed bij onze maatschappelijke opdracht om kwalitatief hoogwaardige opvang te bieden met een brede toegankelijkheid.

Kortom: 2022 was een enerverend jaar. We hebben het positief afgesloten en daarbij past nogmaals een groot compliment en grote dank aan alle medewerkers van Quadrant. Zij werken steeds en onverminderd met hart en ziel door aan een positieve ontwikkeling van de kinderen die we opvangen.

Samen voor het kind!

Johanna Besteman
directeur-bestuurder





1. Doelstelling van de stichting

De doelstelling van Stichting Quadrant is klip en klaar: “De stichting heeft het doel om zonder winstoogmerk een gevarieerd aanbod te realiseren van verschillende vormen van kinderopvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar op een pedagogisch verantwoorde wijze”, zo staat in de statuten.

Het is belangrijk om de doelstelling van Quadrant een duidelijke plek te geven in dit verslag, want die maatschappelijke opdracht voeren we al meer dan 50 jaar met hart en ziel uit. Dat is de ruggengraat van onze organisatie en het is datgene wat onze medewerkers met elkaar verbindt. Deze doelstelling vloeit voort uit onze visie en missie, en bepalen onze kernwaarden en ambitiepijlers.

1. Visie

Kinderen zijn kostbaar. Ze hebben het recht om op te groeien in een omgeving die veilig is en waarin ze worden geholpen om bewust te worden van zichzelf, de omgeving en anderen. Daarom bieden wij kinderopvang die bijdraagt aan de ontwikkeling van de nieuwe generatie.

1.2 Missie

Wij bieden kinderopvang in een veilige, rijke ontwikkelomgeving. We begeleiden kinderen van 0 tot 13 jaar in nabijheid van huis en school. Dat doen we niet alleen, maar dat doen we samen met anderen. Want samen kom je verder. De opdracht van Quadrant wordt kernachtig samengevat in onze missie:

samen voor het kind

1.3. Kernwaarden

Kernwaarden zijn de belangrijkste waarden binnen

Quadrant. Het zijn eigenschappen of drijfveren die laten zien waar wij voor staan. Basiswaarden. Ze kenmerken ons gedrag en handelen en geven de kern aan van wat we willen bereiken.

We beschrijven dit zelf als volgt:

Quadrant Kindercentra vangt kinderen in de leeftijd van 0 tot 13 jaar. We zorgen ervoor dat kinderen hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. We doen dat in een veilige omgeving die geborgenheid biedt en uitdagend is voor de kinderen, door een actief aanbod van spelmaterialen en activiteiten.

We richten onze ruimten en gebouwen zo duurzaam mogelijk in en zorgen we voor fijne, groene buitenruimten waar kinderen kunnen buiten spelen.

Bij Quadrant werken kinderen, ouders en betrokken medewerkers respectvol samen. Ook werken we samen met sport- en cultuurinstellingen in midden-Holland.



1.4 Ambitiepijlers

In ons koersdocument Quadrant richting 2025, - samen bouwen aan een pedagogisch fundament hebben we 4 pijlers geformuleerd waarop we onszelf in de periode tot 2025 willen focussen en waaraan we extra aandacht willen besteden om onze ambities waar te kunnen maken.

1. We bieden een rijke ontwikkelomgeving
2. We vergroten en intensiveren de samenwerking met het primair onderwijs
3. We werven en behouden professionals
4. We tonen ons een maatschappelijke organisatie die bijdraagt aan de ontwikkeling van de nieuwe generatie.





2. Verantwoording beleid

In onze strategische doelen maken we onderscheid in 5 categorieën waar we planmatig aan werken. Deze doelen zijn leidend voor de opbouw van de Koersnotitie. In 2023 stellen we de Koersnotitie 2024 vast en werken we verder aan de stip op de horizon in 2030.

De jaarplannen van clusters en afdelingen worden afgeleid van de koersnotitie. In dit jaarverslag wordt ons beleid aan de hand van deze doelen verder toegelicht.

2.1 Opvang & Onderwijs

2.1.1 Opvang & onderwijs

In 2022 is verder doorgewerkt aan de verbinding tussen opvang en onderwijs. We werkten aan nieuwe gemeenschappelijke gebouwen en aan de inhoudelijke verbinding tussen pedagogiek en educatie. In onze clusters zijn mooie voorbeelden te zien van die inhoudelijke verbinding. Enerzijds zien we dat in 2022 de overlegstructuren verder zijn verbeterd tussen school en kinderdagverblijf en aan de andere kant hebben we in 2022 verder gewerkt aan (integrale) kindcentra waar in een team wordt gewerkt.

Zo werden op de Westervriend stappen gemaakt in 2022 van verdere samenwerking met de school door regelmatig overleg tussen de leerkrachten en de pedagogisch medewerkers (pm'ers). Waar mogelijk werden gezamenlijk activiteiten vormgegeven.

Het in 2022 geopende nieuwe gebouw van kindcentrum Koningskwartier is een mooi voorbeeld van het werken in een team. Ook zien we dat het thuis nabij onderwijs, in samenwerking met (preventieve) jeugdhulp, daar tot goede resultaten voor de kinderen heeft geleid.

In Waddinxveen zien we dat die preventieve zorg voor kinderen verder is ingezet door een impuls vanuit de gemeente voor Alert4you.

2.1.2 Versterken van de pedagogiek

De pedagogisch werkplannen zijn onderdeel van ons pedagogisch beleid. Afgelopen jaar hebben we dit beleid opnieuw geactualiseerd en verbeterd. De door onszelf ontwikkelde [pedagogische cirkel](https://www.quadrantkindercentra.nl) heeft hierin een vaste plek gekregen. Pedagogisch werkplannen van locaties zijn publiek toegankelijk via onze website: www.quadrantkindercentra.nl

Er is flink ingezet op het versterken van het pedagogisch fundament. Het zorgbeleid is het afgelopen jaar geactualiseerd. Er wordt nog gewerkt aan de zorgroutes van de verschillende gemeenten. Daarnaast is er een nieuwe beleidscyclus gemaakt. Ieder kwartaal heeft een eigen thema, gebaseerd op de pedagogische basisdoelen.

Om de kwaliteit van voorschoolse educatie (VE) te bevorderen is gekozen voor het inzetten van een pedagogisch coach. De wettelijke rekennorm van coach VE is 10 uur per doelgroeppeuter. De pedagogisch coach VE heeft, naast het observeren van individuele VE-kinderen, pedagogisch medewerkers gecoacht in het (extra) ondersteunen en begeleiden van VE-kinderen.

Quadrant werkt met het kindvolgsysteem KIJK! Om KIJK! te borgen in de organisatie is het nodig om jaarlijks bijscholing voor de medewerkers te faciliteren en nieuwe medewerkers op te leiden. Dat doen we dan ook met als doel medewerkers te leren hoe ze de gegevens van KIJK! kunnen koppelen aan hun ontwikkelingsprogramma voor de groep en een gedifferentieerd aanbod voor het individuele kind kunnen genereren.

Daarnaast levert KIJK! belangrijke informatie voor de overdracht van de doorgaande lijn voor een basisschool.

2.2 Kwaliteit & Veiligheid

2.2.1 Kwaliteit & veiligheid

Pedagogisch Beleidsmedewerkers VVE zijn gestart. Wettelijk dienen wij per 1 januari 2022 pedagogisch beleidsmedewerkers in te zetten voor de ondersteuning van onze medewerkers op groepen waar kinderen een indicatie hebben voor Voor- en Voegschoolse Educatie (VVE). Daarmee is ook officieel de 'afdeling kwaliteit & pedagogiek' binnen de organisatie gestart.

2.2.2 Kwaliteitsmeting via visitatie / audits

Om de kwaliteit van ons werk verder in kaart te brengen en kennisdeling te stimuleren, hebben we het afnemen van collegiale audits geïntroduceerd en is er in het najaar van 2022 een audit uitgevoerd. We hebben een team van pedagogisch medewerkers samengesteld dat getraind is tot auditor. Er is beleid geformuleerd dat de werkwijze en kaders beschrijft waarop het afnemen van audits plaatsvindt. Een ronde met proefaudits heeft geleid tot veel enthousiasme en bevestigde dat het afnemen van een kwaliteitsmeting via audits een mooie manier kan zijn om onze kwaliteit verder te versterken.

De audits worden vanaf komend jaar 2 maal per jaar afgenomen, waarbij volgens een meerjarig rooster elke groep bezocht wordt. Ook gaan we de wijze waarop we de rapportages vormgeven fijn slijpen. De rapportage dient gebruikt te worden door de medewerkers van de groep zelf, maar moet ook input geven om tot verdere beleidsontwikkeling te komen die spin-off heeft naar de hele organisatie. De afdeling Kwaliteit & Pedagogiek is 'eigenaar' van deze cyclus en neemt initiatief.

2.2.3 GGD-inspecties

In 2022 zijn 62 van de 65 locaties bezocht door de GGD. In totaal 10 locaties (1 KDV, 5 PG en 4 BSO's) hebben dit jaar deelgenomen aan de pilot 'flexibele inspectie-activiteit'. In 2022 zijn de kinderdagverblijven, peutergroepen en BSO-groepen van Quadrant op onderstaande domeinen getoetst:

- Registratie, wijzigingen en administratie
- Pedagogisch klimaat
- Personeel en groepen

- Veiligheid en gezondheid
- Accommodatie
- Ouderrecht

De meeste locaties voldoen aan de getoetste voorwaarden. Acht locaties voldeden niet direct aan de getoetste voorwaarden.

Bij twee groepen KDV heeft de GGD een constatering gedaan. De aandachtspunten bevinden zich op domeinen 'pedagogisch klimaat' en 'personeel en groepen'. De afwijkingen bij de drie peutergroepen bevinden zich in domeinen 'pedagogisch klimaat' en 'personeel en groepen'. De afwijkingen bij de drie BSO's bevinden zich in domeinen 'accommodatie', 'pedagogisch klimaat', 'personeel en groepen' en 'ouderrecht'.

Binnen de gestelde termijn is voldaan aan de constatering of er is een verklaring geschreven. De afwijkingen zijn daarmee zowel hersteld als aangepast. Er heeft geen handhaving plaatsgevonden.

2.2.4 Aandacht voor het binnenklimaat

Om te waarborgen dat we voorzien in een gezonde omgeving, blijven we extra aandacht besteden aan het binnenklimaat op onze locaties. Metingen hebben ons geleerd dat, naast het bezitten van goede ventilatiemogelijkheden, correct handelen van medewerkers bepalend is om de waarden op gewenst niveau te houden. Het is de belangrijkste voorwaarde om te komen tot een goed binnenklimaat. Kennis over het handelen helpt medewerkers in het verbeteren van de luchtkwaliteit. Dit blijft komend jaar op de agenda staan, net als het realiseren van een aantal bouwkundige aanpassingen op diverse plekken.

We zien dat de warme zomers hun weerslag hebben op het binnenklimaat. In sommige (huur)panden zien we dat er meer maatregelen nodig zijn dan nu soms ingezet kunnen worden. Voor de warme dagen in de zomers zullen we dan ook incidentele, tijdelijke en aanvullende maatregelen in zetten. Daarnaast zijn we in gesprek met pandeigenaren om te onderzoeken hoe we samen panden duurzamer kunnen maken met oog op een goed binnenklimaat.

2.2.5 Duurzaamheidsagenda

Quadrant is een maatschappelijk kinderopvang organisatie met een maatschappelijke opdracht. Daar hoort een maatschappelijk besef bij. Daarom willen we een duurzame kinderopvangorganisatie zijn. Dat betekent dat we de ambitie hebben om onze opvang in duurzame gebouwen aan te bieden met groene buitenruimten. We dragen waar mogelijk positief bij aan het tegengaan van de klimaatverandering door bijvoorbeeld het scheiden van afval en zuinig omgaan met energie. We werken duurzaam samen met ouders, kinderen, partners en met elkaar. En we geven de kinderen de boodschap mee ‘zorg voor je omgeving’. Zij zijn per slot van rekening de nieuwe generatie.

Om ons eigen gedrag te kunnen sturen, hebben we een duurzaamheidsagenda opgesteld met verschillende facetten van duurzaamheid in relatie tot ons gedrag en onze andere mogelijkheden. We denken daarbij aan gedrag van medewerkers, pedagogiek naar kinderen, bewustwording van gebruik van materialen en kansen om hier verbeteringen in aan te brengen en betrokkenheid in te creëren.

In 2023 zetten we verdere uitvoering van de duurzaamheidsagenda in een hogere versnelling.

2.2.6 Klachten- en verbeter suggesties

In onderstaand overzicht is te zien welke klachten- en

verbetersuggesties wij afgelopen jaar ontvingen. De meeste klachten-/verbeterideeën vallen onder Pedagogisch beleid en verzorging. Hierin zijn ook de klachten over veiligheid, toezicht en toegenomen wisseling van personeel, meegenomen. Enkele klachten hebben een lange(re) afwikkelingstermijn, zoals over de personeelswisselingen op een locatie.

Het aantal klachten is weer iets hoger dan de afgelopen twee jaar. Daarin was het aantal klachten lager vanwege COVID-19; immers vanwege de lockdown was Quadrant minder geopend.

Er is in 2022 één klacht ingediend door een medewerker. Deze klacht ging over de groei van de organisatie en de personeelstekorten. Hierover heeft een gesprek plaatsgevonden en daarmee is de klacht afgehandeld.

2.3 Personeel & organisatie

2.3.1 Effect COVID-19 op personeel & organisatie

In 2022 zien we ook nog dat COVID grote impact heeft gehad op onze medewerkers en de organisatie. Medewerkers vielen uit door corona, maar ook de grote impact van de landelijke coronamaatregelen in de voorgaande jaren hadden zichtbaar hun weerslag op de veerkracht van de medewerkers.

Ziekte van personeelsleden en quarantainemaatregelen hebben geleid tot een flinke druk op de flexpool. Mede

veroorzaakt door de personeelskrapte. Met regelmaat was het nodig om ons tot het uiterste in te spannen om elke dag de personeelsroosters rond te krijgen. Dat heeft een enorme inspanning gevraagd van onze flexpoolplanners, clustermanagers en IKC-directeuren.

Ook van pedagogisch medewerkers is flexibiliteit en extra inzet gevraagd. Niet alleen om te kunnen voorzien in inval, maar ook om mee te buigen met een andere wijze van organiseren.

Zo zijn bijvoorbeeld vrijwel alle overlegmomenten, waarbij pedagogisch medewerkers betrokken zijn, verplaatst van de dag naar de avond. Denk aan scholingsmomenten, teamoverleg en OR-vergaderingen. Hier zijn voor een deel digitale mogelijkheden bij toegepast.

Wij zijn onze medewerkers veel dank verschuldigd. Om uiting te geven aan onze dankbaarheid hebben we aan het einde van 2022 aan alle medewerkers een extra (geldelijke) blijk van waardering gegeven.

2.3.2 Werven en opleiden van nieuwe medewerkers

Om te kunnen voorzien in kwalitatief goede begeleiding en ontwikkeling van kinderen, hebben we allereerst voldoende goed opgeleide medewerkers nodig. Dit is een belangrijk speerpunt uit ons strategisch beleid.

Alle zeilen worden bijgezet om nieuwe medewerkers te werven. We leiden intern BBL-medewerkers op, zodat wij hen aan ons kunnen binden op het moment dat de opleiding is afgerond. Ook in de marketing- en communicatieuitingen zetten we nadrukkelijk onze eigen medewerkers als ambassadeur in.

Ons inwerk- en introductietraject is het afgelopen jaar verder verbeterd met het toevoegen van een aantal introductieavonden voor nieuwe medewerkers, waarin verschillende collega's een inhoudelijk programma leiden.

Ten opzichte van de eerdere jaren is de uitstroom relatief hoog. Als we kijken naar de exitgesprekken waarin vertrekkende medewerkers toelichten waarom ze uit dienst gaan, zien we dat het gros (37%) de kinderopvangsector verlaat.

De instroom is eveneens opvallend hoger. Dit komt deels door het overnemen van een locatie met 32 medewerkers.

2.3.3 Scholing en Ontwikkeling

Om de scholingsambities flexibeler toe te kunnen passen, hebben we voorbereidingen getroffen om e-learning als aanvulling op het normale scholingsprogramma te bieden; de Quadrant Academie. Dit is een nieuw platform voor trainingen en biedt vele mogelijkheden. Iedere medewerker krijgt een persoonlijke omgeving waar belangrijke informatie te vinden is, functioneringsformulieren en informatieve video's. Onze (na)scholing is een mix van verplichte scholing en cursussen die alles te maken heeft met onze ambities richting het pedagogisch fundament, de veiligheid en de zorg voor kinderen.

De scholing wordt, in lijn met de eisen die aan ons gesteld zijn, vooral gericht op het organiseren van de verplichte scholing.

Dit is bijvoorbeeld:

- Training meldcode kindermishandeling
- Kinder-EHBO (deels)
- BHV-ploegleiders
- Babytraining

De functiegerichte scholing richtte zich op zaken als een workshop fysieke belasting en het voeren van verzuimgesprekken.

In 2022 is een interne vertrouwenspersoon aangesteld die hiervoor een training heeft gevolgd. Ook was er oog voor de werkdruk die ontstaat door het medewerkerstekort. De workshop ‘Hoe houd je balans en plezier in het werk?’ is daarom aangeboden.

Door de interne audits worden we steeds meer een lerende organisatie door kwaliteiten binnen de organisatie te verbinden. Afgelopen jaar is een tweede groep auditoren opgeleid.

2.3.4 Interne organisatie afstemmen op doorgemaakte groei

In 2022 is de interne organisatie verder afgestemd op de doorgemaakte groei. We hebben diverse organisatorische eenheden (clusters) gesplitst, dienstverbanden in de staf-

Aard klacht / verbeteridee	Aantal 2022	Aantal 2021	Aantal 2020	Aantal 2019
Huisvesting (incl. schoonmaak, tuin etc.)	0	0	0	2
Opzegtermijn	0	1	0	0
Pedagogisch beleid & Verzorging	10	2	4	13
Personeelsbeleid / Medewerkers	2	1	0	4
Plaatsing & Administratie (incl. tarief, privacy*)	9	8	7	15
Privacy	0	0	1	3
Voedingsbeleid	1	1	0	2
Divers (o.a. scholingsdag, taxi etc.).	1	5	2	1
Totaal	23	18	14	40

en ondersteuning uitgebreid en nieuwe functies en functionarissen benoemd. Zo is er een manager kindcentra bijgekomen. De twee managers werken nu in twee regio's: oost en west.

De nieuwe afdeling kwaliteit & pedagogiek is gestart. Met de inzet van de medewerkers van deze afdeling geven we vorm aan de wettelijke eisen die aan ons gesteld zijn rondom kwalitatief goede begeleiding van pedagogisch medewerkers.

De afdeling marketing & communicatie is uitgebreid en we maakten een start met de invulling van het onderdeel huisvesting.

De volgende stap waar we nu aan werken is een organisatie-inrichting waarmee we verder kunnen groeien in de toekomst (qua inhoud en omvang), en onze dienstverlening verder kwalitatief kunnen versterken. Dit ligt in bijstelling van de topstructuur en wordt in 2023 verder ingevuld.

2.3.5 Ziekteverzuim

In 2022 hebben we te maken gehad met een hoog ziekteverzuimpercentage en een toenemende meldingsfrequentie. We hebben de overlegstructuur tussen de begeleidend Arbo arts en het management vernuimd. Ook hebben we ervoor gekozen om te gaan



werken met een training die bewustwording rondom ziekteverzuim bij medewerkers vergroot. De aard van het verzuim is divers. Natuurlijk spelen corona, het griepvirus en gerelateerde klachten een grote rol. Het langdurig geregistreerde verzuim telt uiteraard het zwaarst in het uiteindelijke ziekteverzuimpercentage. De aanleiding van deze langduriger registraties is divers.

In de gehele sector zien we echter een vergelijkbare trend. Relatief gezien gaat het bij Quadrant nog redelijk goed. Het gemiddelde ziekteverzuim was in 2022 bij Quadrant 7,30% t.o.v. 8,3% gemiddeld in de sector.

De personeelsaantallen tonen aan dat onze organisatie groeiende is. We weten nu al dat deze groei ook in de komende 5 jaar door zal zetten. Dat heeft vooral te maken met onze posities op plekken in nieuwbouwwijken zoals Park Triangel Waddinxveen, Westergouwe Gouda en Koningskwartier Zevenhuizen.

Om op deze locaties te kunnen rekenen op voldoende personeel, hebben we onze ambities om medewerkers intern op te leiden verder vergroot. Dit is terug te zien in het aantal studenten binnen onze organisatie. Ook dit aantal zal in de komende periode verder toenemen.

2.4 Klantenservice, communicatie & marketing

2.4.1 Effect personeelskrapte en groepssluitingen

We zien dat we met de personeelskrapte en het ziekteverzuim we soms een groep moesten sluiten in 2022. Dit is echt het laatste redmiddel en doen we natuurlijk liever helemaal niet, maar is soms niet te voorkomen. We zagen bij de afdeling klantenservice dat hierover het afgelopen jaar veel contact is geweest met ouders, die hier vragen over hadden.

We merkten dat, nu er wachtlijsten zijn voor onze dienstverlening, ouders hier ook vaak over belden met de afdeling klantenservice. Ze wilden uiteraard graag weten of en wanneer zij uitzicht hebben op een plaatsing voor hun kind(eren) op de opvang.

Ook waren er contacten over de indexering van de prijzen van onze diensten en producten. Vanuit de Centrale Oudercommissie kwam overigens een compliment over de wijze van communiceren over dit onderwerp naar ouders.

2.4.2 Versterking van communicatie & marketing

Om onze strategische doelen te kunnen halen, is digitale aanwezigheid belangrijk, bijvoorbeeld om nieuwe medewerkers aan ons te kunnen binden. Onze ambitie om onze beschikbare formatie voor communicatie & marketing uit te breiden is gelukt afgelopen jaar. We zijn meteen aan de slag gegaan met het bouwen van een nieuwe website en de informatievoorziening richting onze stakeholders op te tuigen.

2.5 Bedrijfsvoering

2.5.1 Verkochte kindplaatsen

Als we kijken naar de verkochte kindplaatsen bij Quadrant, zien we die op alle fronten toenemen door de jaren heen. In 2019 ging het nog om in totaal 2553 kindplaatsen tot 3543 in 2022. De grootste groei was te zien in de BSO.

De uitbreiding zat in Gouda met name in de BSO van de Ontdekkingsreizigers in Gouda, de start van het KDV op de Kwikstaart en uitbreiding van BSO Juul in Gouda. In Zevenhuizen werd IKC Koningskwartier uitgebreid en in Reeuwijk zorgde de overname van KDV, BSO en PG de Tol voor flinke uitbreiding van het aantal kindplaatsen. Ook de nieuwe BSO Vindingrijk en BSO Driebruggen telden op tot bovenstaande totaal.

2.5.2 Gebouw en omgeving

Bodegraven-Reeuwijk

In Reeuwijk-Brug is de dienstverlening van kinderopvang-organisatie KOKO in MFA Oude Tol overgenomen per 1 augustus 2022. Deze aansluiting betekent verdere groei van de organisatie binnen het al bestaande werkgebied. De aanleiding van deze aansluiting ligt in een wens van de scholen en schoolbesturen in de MFA om met ons samen te werken en zo de ontwikkeling van kinderen in de toekomst breder vorm te kunnen geven.

Gouda

Bij KC Ontdekkingsreizigers in de wijk Westergouwe werd in 2021 de huidige, tijdelijke locatie uitgebreid.

Voor de permanente locatie van KC de Ontdekkingsreizigers is door de gemeente Gouda een projectteam samengesteld, waar wij onderdeel van uit maken. De permanente locatie wordt in 2025 gerealiseerd.

Waddinxveen

De aanbesteding voor Park Triangel II is helaas mislukt in 2022. Dit betekent voor ouders uitstel van de uitbreiding van de dienstverlening. Samen met de gemeenten en de scholen is gewerkt aan het vervolgplan. Dat proces loopt door in 2023. Tegelijkertijd zijn we als Quadrant verder op zoek gegaan naar mogelijkheden om de dienstverlening uit te breiden. Dat is gelukt. In 2023 maken we een start met de ontwikkeling van de oude KWA-school aan de Oranjelaan waar naast een gezondheidscentrum ook nieuwe ruimte wordt gecreëerd voor kinderopvang.

Zuidplas

Voor de permanente locatie van kindcentrum Koningskwartier is in 2021 de eerste paal geslagen. Oplevering van deze locatie vond in het najaar van 2022 plaats.

Beheer

Om te kunnen voorzien in kwalitatief goede huisvesting hanteren wij een meerjaren onderhoudsplan (MJOP) voor onze kinderdagverblijven en grotere zelfstandige locaties.

In 2022 hebben we een deel kunnen goedmaken van het onderhoud dat we het jaar daarvoor niet hebben kunnen uitvoeren vanwege de coronapandemie. We hebben besloten om het MJOP te actualiseren. Zo krijgen we niet alleen gewenst onderhoud weer goed in beeld, maar kunnen we de spectaculaire prijswijzigingen die op dit moment de markt teisteren in kaart brengen en laten meewegen.

Duurzaamheidsambities in relatie tot beheer

Onze duurzaamheidsambities staan beschreven in een duurzaamheidsagenda. Een belangrijk onderdeel hiervan is het terugbrengen van ons energieverbruik door toepassing van isolatie in combinatie met onderhoud. We hebben opdracht gegeven aan een gespecialiseerd bedrijf om hier per gebouw gericht advies op te geven. Op een van onze grootste kinderdagverblijven, KDV de Harlekijn in Gouda, zijn we al verder. Daar is het advies in kaart gebracht en zijn gesprekken met de verhuurder gestart om te komen tot realisatie van de ambities.



2.6 Financieel beleid

In de financiële prestaties is de groei van onze organisatie terug te zien. Doelen die we hadden rond financieel beleid zijn gerealiseerd. Voor de cijfers en een korte toelichting daarop verwijzen we naar de jaarrekening die is opgesteld. Boekjaar 2022 wordt afgesloten met een positief resultaat dat we toevoegen aan de algemene reserve.

Hiermee kunnen we verschillende ambities verder concretiseren.

- Allereerst versterken we de continuïteit die wij als organisatie kunnen bieden aan ouders.
- We vergroten onze spaarpot om gewenste vernieuwingen en uitbreiding in nieuwbouwlocaties vorm te geven. Dat is niet alleen nodig omdat we die zelf moeten bekostigen, maar ook om dat de marktprijzen sterk stijgen.
- Kwalitatief zijn we in staat om verder te investeren in uitbreiding en ontwikkeling van ons personeelsbestand. We versterken ons team met specialisten in staffuncties en kunnen voorzien in (na)scholing die verder gaat dan de minimum eisen die wij onszelf gesteld hebben.
- De financieel gezonde uitgangspositie helpt ons ook in onze duurzaamheidsambities. Zo zijn we in staat om investeringen te doen die ver- en gebruik reduceren en kunnen we makkelijker keuzes maken voor het gebruik van duurzamer materiaal.

2.6.1 Prijsontwikkeling

Op basis van onze gezonde financiële positie, het resultaat van 2021 en het verwachte resultaat over 2022 hebben we besloten om onze tarieven voor 2023 minimaal te indexeren; gemiddeld 3,5% t.o.v. 8,5% gemiddeld in de branche.

Hiermee wilden we ouders tegemoet komen voor de lage indexatie die de Rijksoverheid in de kinderopvangtoeslag voor 2023 heeft verwerkt. De verwachte kostenprognose in onze branche voor 2023 is vastgesteld op 5,58% (gewogen gemiddelde). Bij het doorberekenen van deze indexatie in onze tarieven zouden ouders er flink op achteruit zijn gegaan. Vanuit onze maatschappelijke opdracht is dat een onwenselijke situatie.

Een bijkomend voordeel is dat onze uurprijs met dit besluit dichter komt te liggen bij de door de overheid

verstrekke maximum uurprijs. Mogelijk is dat in de toekomst van belang als de financiering van de sector kinderopvang wordt hervormd. Die ambitie is in het nieuwe Regeerakkoord te lezen. Het kabinet werkt toe naar een brede toegankelijkheid van de kinderopvang.

2.6.2 Financiële risico's

Met het benoemen van de onstuimige prijsontwikkeling in de markt noemen we wel een van de belangrijkste financiële risico's.

Hierbij denken we bijvoorbeeld aan:

- Kosten voor het realiseren van nieuwe huisvesting in projecten waar wij bij betrokken zijn.
- De hoge inflatie.
- Kosten voor onderhoud en aanpassing van onze locaties.
- Verdere stijging van de energiekosten.
- Prijsverhoging voor voeding- en verbruikskosten als schaarste toeneemt.
- Personeelskosten als gevolg van CAO-verhogingen die worden afgesproken om de berekende inflatie te corrigeren.

2.7 Governance

2.7.1 Ondernemingsraad

Binnen de OR is er sprake van een representatieve vertegenwoordiging van het personeelsbestand van onze organisatie. Met de OR zijn er advies- en instemmingsaanvragen gedeeld, waar constructieve discussies over hebben plaatsgevonden.

Onderwerpen die aan de orde zijn gekomen zijn:

- Scholingsplan 2022
- Flexibel werken (incl. thuiswerken)
- Organisatieontwikkeling
- Pedagogisch beleid
- Decentrale afspraken
- Uitbreiding locaties
- Personeelstekort, ziekteverzuim en behouden medewerkers
- Duurzaamheid
- Betrokken bij werving nieuwe bestuurder

De ondernemingsraad maakt een eigen verslag van het jaar. Dit is bij interesse op te vragen via

or@quadrantkindercentra.nl.

2.7.2 Oudercommissies en Medezeggenschap kindcentra

Aan onze locaties zijn oudercommissies verbonden om de medezeggenschap vorm te geven. Binnen deze commissies worden onderwerpen besproken die advies- en instemmingsplichtig zijn, zoals de jaarlijkse cyclus van diensten, tarieven en pedagogisch werkplannen op locaties. Met een afvaardiging vanuit elke oudercommissie is vier keer op centraal niveau overlegd.

Agendapunten waren bijvoorbeeld:

- Pedagogiek en Pedagogisch beleidsplan
- Diensten en tarieven 2023
- Personeelstekort
- Samenwerking tussen verschillende OC's
- Klachten- en verbeterregistratie 2021
- Stappenplan verantwoorde kinderopvang bij personeelskrapte
- Het binnenklimaat

2.7.3 Intern toezicht (Raad van Toezicht)

De Raad van Toezicht heeft een toezienende, een klankbord- en een werkgeversfunctie ten aanzien van de directeur-bestuurder, houdt toezicht op de totale organisatie en bewaakt de doelstellingen evenals de strategie en de risico's die verbonden zijn aan de diverse activiteiten. Een en ander met inachtneming van de wet, de Governancecode, de statuten van Quadrant en de nader in het reglement Raad van Toezicht omschreven doelen, taken, bevoegdheden, samenstelling en werkwijze.

De Raad van Toezicht heeft zich in het verslagjaar regelmatig zowel schriftelijk als mondeling door de directeur-bestuurder laten informeren over de gang van zaken bij Quadrant.

Er is in 2022 acht keer met de directeur/bestuurder vergaderd, waarvan een overleg ging over de strategie van de organisatie en een overleg ging over de investeringen in een nieuwe locatie. De overleggen werden afgesloten met een evaluatie van de vergadering aan het eind van elke bijeenkomst.

Ook de commissies; remuneratiecommissie, de auditcommissie en de commissie Kwaliteit en Veiligheid vergaderden met regelmaat.

De jaarresultaten 2021 en het accountantsrapport 2021 zijn in aanwezigheid van de accountant in de voltallige Raad van Toezicht besproken. Andere al dan niet goed te keuren zaken op de agenda van de Raad van Toezicht waren, de begroting 2023, het pedagogisch beleid, het businessplan Park Triangel II, de locatie Oranjelaan en de duurzaamheidsagenda. Vanwege het vertrek van de bestuurder heeft de Raad van Toezicht een bureau ingeschakeld om haar te ondersteunen bij de werving van zijn opvolger.

Daarnaast zijn twee leden van de Raad van Toezicht betrokken bij de Raad van Toezicht van Stichting Federatief, waarmee we samenwerken in het integrale Kindcentrum de Ontdekkingsreizigers.

Een afvaardiging van de RvT sprak in 2022 ook met de leden van de ondernemingsraad.

De leden van de Raad van Toezicht zijn lid van de Vereniging van Toezichthouders uit de sector Kinderopvang en Onderwijs VTOI-NVTK. Zij wonen regelmatig scholingen en congressen van deze organisatie bij of volgen andere cursussen om hun deskundigheid op peil te houden.



De Raad van Toezicht bestaat uit de volgende leden:

Naam		Datum aantreden	Beroep	Nevenfunctie(s)
Dhr. V. van Luit	Lid Auditcomm.	01-09-2019	Gepensioneerd	- Lid bestuur Hospice voor de Zaanstreek - Voorzitter RvC wbv Rosenhaghe
Mevr. L.A.J. Schlundt Bodien	Lid Comm. Kwaliteit & veiligheid	01-09-2019	Managing consultant CINOP	- Lid Raad van Toezicht Fluvium - Lid Bestuurlijke werkgroep NAS - Per 1-8-2022: Werkplaats Kees Boeke
Mevr. M.J. van Strien	Voorzitter Renumeratie-comm	01-01-2017	Directeur Nederlandse Diabetes Federatie tot 1 oktober 2022	- Voorzitter RvT Woonzorgconcern IJsselheem - Lid RvT Schouwborg en Cinema Gouda - Per 1-10-2022: voorzitter RVC HAP midden Holland
Mevr. H.B.M van Wezel	Lid Comm. Kwaliteit & Veiligheid	11-02-2020	Eigenaar Mooie Zaak Consultancy BV	- Lid Raad van Commissarissen, Groei Jeugdzorg - Algemeen directeur, Take Care Academy - Lid bestuur, Stichting HEBI Foundation
Dhr. M.A. Huizer	Lid Renumeratie-comm.	01-05-2022	Business Development Director SDB Groep	- Lid RvT Bibliotheek Gouda
Dhr. M. Azzaimi	Lid Auditcomm.	01-05-2022	Branchecoördinator Verstegen accountants	- Parttime Avans Hogeschool

2.7.4 Bestuur

In 2022 is het bestuur overgenomen door mvr. J.N. Besteman – de Vries van dhr. D.P. van ’t Sant. De werkwijze van de directeur-bestuurder en haar verhouding tot de Raad van Toezicht is conform de uitgangspunten van de Governance Code Kinderopvang en de richtlijn van de Beroepsvereniging directeuren in de Kinderopvang (BdKO).

Nevenfuncties:

Lid Kopgroep Kinderopvang (landelijke denktank m.b.t. ontwikkeling sector kinderopvang)

Lid Redactieraad BBMP (vakblad Beleid, Bestuur, Management & Pedagogiek)

Adviserend lid schoolbestuur Federatief (samenwerkingsbestuur PO regio Gouda)

3. Toekomst

In 2023 zetten we de Koersnotitie 2024 vast en werken we verder aan de stip op de horizon in 2030.

We zien nu natuurlijk al wel welke thema’s hoog op de agenda staan en zullen blijven staan. Allereerst de krapte op de arbeidsmarkt. We zetten alles in om voldoende medewerkers aan te trekken, vast te houden en goed op te leiden.

Het motto daarbij is dat iedere medewerker van Quadrant veilig, gelukkig en gezond kan werken ten behoeve van een positieve ontwikkeling van de kinderen. Ook de groei in de vraag naar kinderopvang is en blijft een belangrijk en maatschappelijk thema. Zeker als het kabinet

verder inzet op een brede toegankelijkheid van de kinderopvang zal dat zorgen voor een toenemende vraag. Maar in het gebied waar we werkzaam zijn zien we dat de gemeenten, inzetten op forse toename van woningbouw. Met als gevolg een toename van het aantal inwoners en een toenemende vraag naar kinderopvang.

In 2023 bouwen we dan ook verder aan de organisatie, zodat we deze groei verder kunnen faciliteren en realiseren.

En tot slot blijft duurzaamheid hoog op de agenda staan. Daar zetten we in 2023 weer vol op in!



