

Jaarbeeld 2024

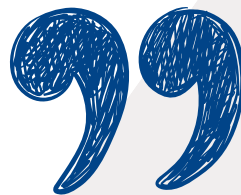


Inleiding

2024: Van herstel naar hernieuwde kracht

Ontwikkeld in 2024:

- We hebben onze visie op maatschappelijk ondernemen en samenwerken helder geformuleerd. Voor onszelf en voor de buitenwereld.
- De samenwerking met onze ketenpartners hebben we gecontinueerd.
- Duurzaam handelen heeft vorm gekregen.
- Er is volop geïnvesteerd in vakmanschap en talentontwikkeling.
- Het plan talentgericht werken heeft verdere invulling gekregen.
- De identiteit op locaties is verder vormgegeven.



“2024 was voor ons een jaar van herstel, na het moeilijke jaar 2023. Met veel inzet en doorzettingskracht hebben we gewerkt aan rust en stabiliteit in de organisatie. Vooral op het gebied van personeel en ons pedagogisch beleid hebben we mooie stappen gezet. Het resultaat mag er zijn: we hebben nauwelijks groepen hoeven sluiten; een wereld van verschil met het jaar daarvoor. Deze vooruitgang komt voort uit de visie en aanpak die we eind 2023 samen hebben ontwikkeld en uit de reorganisatie van onze pedagogische aansturing. 2024 was een jaar van opbouwen, verbinden en afstemmen. Een jaar waarin we hebben laten zien dat FloreoKids, ook na een lastige periode, sterk en veerkrachtig is. We kijken vol vertrouwen vooruit, met frisse energie zijn we klaar om verder te groeien en ons te blijven ontwikkelen. Want stilzitten? Dat past nog steeds niet bij ons.”

Johan Vriesema
Directeur-bestuurder FloreoKids





2024

in vogelvlucht

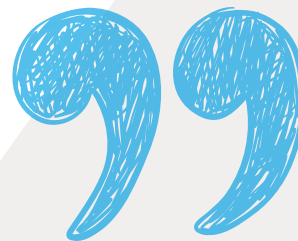
- Omzet: 18,3 miljoen.
- 27 locaties, ruim 3000 kinderen.
- Regio Leiderdorp, Oegstgeest, Leiden, Hoogmade, Woubrugge, Leimuiden, Rijnsaterwoude en Kudelstaart.
- 370 medewerkers (229 fte).
- De medewerkerstevredenheidsscore is een 7,4.
- Klanttevredenheidsonderzoek krijgt een 8,1.
- GGD-inspecties op 27 locaties, 3 keer advies tot handhaving gekregen (niet opgevolgd door gemeenten).
- Oudercommissie: 24 locaties hebben een oudercommissie, bij 3 locaties vindt ouderraadpleging plaats.

Maatschappelijk ondernemen

In 2024 hebben we verder gewerkt aan onze visie op maatschappelijk ondernemen. En dat is gelukt: onze visie op maatschappelijk ondernemen en samenwerken is helder geformuleerd. Voor onszelf en voor de buitenwereld. De aanbesteding van het IKC Stevenshof in Leiden is hier een katalysator in geweest. De visie die er nu ligt dient als uitgangspunt van ons denken en handelen bij het nemen van beslissingen naar de toekomst. De aanbesteding van het IKC Stevenshof hebben we niet alleen gewonnen, maar het levert ons ook een stevige versterking van de samenwerking met onze onderwijspartners in Leiden en Leiderdorp op.



Samenwerken met onze ketenpartners



“Samenwerken is voor ons de sleutel tot alles wat we doen. Het brengt ons verder en maakt ons sterker. Juist door samen op te trekken met verschillende partners, kunnen we kinderen de beste kansen bieden om te groeien en zich te ontwikkelen.”

Johan Vriesema
Directeur-bestuurder FloreoKids

Voorbeelden van samenwerking in 2024:

- Aanbesteding IKC Stevenshof in Leiden gewonnen.
- Met scholen van Wij De Venen hebben we in de 4 kernen van Kaag & Braassem planmatig gewerkt aan IKC-vorming,
- Met de PCBO-scholen in Leiderdorp hebben we de samenwerking op het gebied van sociale veiligheid opgefrist.
- We hebben mogelijkheden tot samenwerking met scholenkoepels achter de 'kleine' scholen in Kudelstaart verkend.
- In de gemeenten Leiden, Leiderdorp, Kaag & Braassem en Aalsmeer nemen we deel aan de OOGO- en LEA-overleggen.
- In alle gemeenten zijn er overleggen met de samenwerkingspartners uit de ketenzorg.



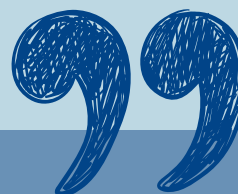


Duurzaam handelen

Het werkdocument uit 2023 is verder vormgegeven. Zo hebben we de effecten van de wettelijke veranderingen (omgevingswet) op ons huisvestingsbeleid onderzocht en hebben we het thema duurzaamheid naar de kinderen gebracht. Op alle locaties van FloreoKids zijn duurzaamheidsactiviteiten georganiseerd voor en door de kinderen. Daarnaast hebben we de mogelijkheden om over te gaan tot afvalscheiding op de locaties geïnventariseerd.

Vakmanschap en talentontwikkeling

Nadat we in 2023 onze visie op HRM vertaald hebben naar een strategie, zijn we verdergegaan met uitwerken van ons strategisch HRM-beleid. In 2024 hebben we sterk de focus gelegd op het verder ontwikkelen van vakmanschap binnen onze organisatie. Zo is onder andere het functieboek volledig aangepast en geïmplementeerd, is er een manager pedagogiek aangenomen en een adviseur marketingcommunicatie, waarmee we onze expertise versterken. Ook zijn we gestart met de ontwikkeling van een nieuwe gesprekscyclus waarin talentgesprekken de basis vormen. Er is een introductiebijeenkomst voor nieuwe medewerkers ontwikkeld, wat zorgt voor een warme en professionele ontvangst van nieuwe collega's.



“Alles wat we doen, begint bij de kinderen. Daarom investeren we in onze medewerkers. Als onze collega's zich gezien, gesteund en uitgedaagd voelen, straalt dat direct door naar de kinderen en ouders. In 2024 hebben we daarom volop geïnvesteerd in vakmanschap, talentontwikkeling en een warme ontvangst van nieuwe collega's. Zo bouwen we samen aan een organisatie waar iedereen met plezier en trots kan werken.”

Hetty Kruit
Manager P&O



Talentgericht werken



“Talentgericht werken betekent dat kinderen én medewerkers hun unieke talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Medewerkers krijgen zo de kans om vanuit hun eigen talenten het beste uit zichzelf te halen en kinderen krijgen de ruimte om spelenderwijs hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Dat maakt talentgericht werken niet alleen effectiever, maar ook ontzettend leuk en inspirerend voor iedereen.”

Martine Terstegen
Beleidsmedewerker pedagogiek
en kwaliteit



Talent gericht werken

In 2024 heeft het plan 'talentgericht werken' invulling gekregen. Zo is op de scholingsdag aandacht besteed aan het talentgericht denken van het functioneren van medewerkers zelf en dit gekoppeld aan vakmanschap. Medio 2025 zal de gesprekscyclus talentgesprekken zijn afgerond. Dan heeft echt iedere medewerker haar eigen talentwoord. Daarnaast is op de scholingsdag aandacht besteed aan het talentgericht werken met kinderen. Naast workshops zijn er werkafspraken gemaakt over hoe we talentgericht (gaan) werken op de groepen.



Identiteit op locaties

Vanuit het sfeerboek zijn we in 2024 verdergegaan met het stap voor stap omvormen van onze locaties en ze een herkenbare en eenduidige identiteit te geven. Dit richt zich op het interieur, de buitenruimtes én de pedagogische werkwijze.

In 2024 zijn alle losse investeringen in meubilair afgestemd op deze gewenste identiteit. Zo zijn onder andere bij Diakonijntje en Poelkids meerdere groepen volledig ingericht volgens het sfeerboek.

Daarnaast is er een beleidskader ontwikkeld voor de inrichting van de buitenruimtes. Dit kader is gebaseerd op pedagogische en duurzame uitgangspunten, met als centrale gedachte:

‘Groen en Uitdagend’.



"Het is mooi om te zien hoe onze locaties stap voor stap dezelfde herkenbare uitstraling krijgen. Door het interieur, de buitenruimte en de pedagogische aanpak op elkaar af te stemmen, bouwen we aan een fijne en inspirerende omgeving voor kinderen én medewerkers."

Nancy Veefkind
Projectmedewerker

Een blik vooruit

In het jaarplan voor 2025 staan vier hoofdthema's centraal. Allereerst richten we ons op het op orde brengen van het personeelsbestand. Dit doen we door een strategische personeelsplanning in te richten en een leiderschapskompas te ontwikkelen.

Daarnaast krijgt de IKC-vorming en de maatschappelijke functie van kinderopvang veel aandacht. Kinderopvang moet toegankelijk zijn voor alle kinderen in Nederland, en daarom werken we steeds intensiever samen met onderwijspartners. Dit vraagt om een gedeelde visie op samenwerking en pedagogiek.

Ook vakmanschap is een belangrijk speerpunt in 2025. We willen antwoord krijgen op vragen als: wat verwachten we van een vakbekwame medewerker en hoe zorgen we er als organisatie voor dat we die ontwikkeling stimuleren en ondersteunen?

Tot slot staat organisatieontwikkeling op de agenda. In 2025 ronden we de professionalisering van onze ICT af en voeren we een geactualiseerd meerjarenonderhoudsplan in voor al onze locaties. Daarnaast starten we een pilot met een flex-locatiemanager, die kan worden ingezet bij ziekte of verlof van vaste locatiemanagers.



"In 2025 blijven we ons oriënteren op mogelijkheden om vanuit intensieve samenwerking met keten- en onderwijspartners te continueren en kwalitatief te groeien."

Johan Vriesema
Directeur-bestuurder FloreoKids

