

# de Bieënkorf

Jaarverslag 2024

April 2025

# Inhoud



- Voorwoord – de basis versterken!
- Van missie naar visies
- Pijlers meerjarenbeleid
  - Verhogen pedagogische kwaliteit
  - MaatschapBij
  - Cultuur en Leiderschap
  - Medewerkers
  - Huis op orde
- Jaarcijfers
- Vooruitblik 2025



# De basis versterken!

Op naar de volgende 25 jaren! In 2024 hebben we de basis versterkt waarop we de komende 25 jaren verder kunnen bouwen. Het jaar 2024 stond in het teken van doorontwikkelen, herijken en professionaliseren. Niet alleen voor kinderen en hun ouders, maar ook voor medewerkers, MT en bestuur was er ruimte om te groeien.

De Bieënkorf is de laatste jaren sterk gegroeid. Wij zien het als onze opdracht/taak om er voor alle kinderen in Wijhe te zijn. Dat betekent inspelen op de vraag door extra kindplaatsen te realiseren. Deze groei heeft gevolgen voor de organisatiestructuur, wie we zijn en wat we willen betekenen en voor wie. U leest er meer over in dit jaarverslag.

2024 Stond ook in het teken van ons 25 jarig bestaan. Het maakt ons trots dat we al zolang van betekenis zijn voor de inwoners van Wijhe. We hebben kinderen zien groeien en bloeien en sommigen zijn teruggekomen om hun vak bij ons uit te oefenen, hoe mooi!

Maar wat is ons vak? Is dat kinderopvang verzorgen, zodat ouders kunnen werken of studeren? Of is ons vak iets veel belangrijkers? Deze vraag hebben we in 2024 beantwoord. Nieuwsgierig geworden? Lees het antwoord verderop in dit jaarverslag.

2024 Was een bijzonder jaar. Een jaar met verrassingen, vernieuwingen, veranderingen, verwondering en feest. We zien uit naar 2025 waarin we het enthousiasme en de ingezette koers voortzetten.

Namens alle medewerkers en Raad van Toezicht,

Moniek Haafkes

Bestuurder



# Van missie naar visies

We zijn trots dat we onze missie kort en bondig hebben kunnen formuleren. Echter dat is pas het begin van een langdurig proces waarin we de missie handen en voeten gaan geven. Met als doel om te handelen en samen te werken in de geest van onze missie, het zogeheten voorleven.

Maar voordat we echt toe zijn aan het voorleven van de missie hebben we het afgelopen jaar gebruikt om onze missie te vertalen naar verschillende visie documenten. Dit wordt de kapstok van ons pedagogisch handelen, onze manier van samenwerken en omgaan met elkaar. Het gaat om de volgende visies:

- Pedagogische visie
- Visie op HR
- Gewenste Cultuur en leiderschap
- Visie op inrichting binnenruimten
- Visie op ouderbetrokkenheid

Aansluitend bij onze kernwaarden hebben we de input opgehaald bij alle medewerkers van de Bieënkorf. Door middel van werkgroepen en de sessies Meedenken Meedoen heeft iedereen de gelegenheid om zich te laten horen en bij te dragen.



de Bieënkorf 



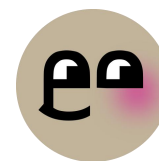
# Pijlers meerjarenbeleid



In 2024 zijn we gaan werken met jaarplannen van het vastgestelde meerjarenbeleidsplan (2024-2027). Hierdoor werken we meer toekomstgericht en minder ad hoc. De pijlers in het meerjarenbeleidsplan zijn:

1. Verhogen van de pedagogische kwaliteit
2. Maatschap-Bij
3. Leiderschap en Cultuur
4. Medewerkers
5. Huis op orde
6. Cultuur en Leiderschap

In de volgende sheets vertellen we wat we per pijler hebben gedaan en bereikt.



# Verhogen pedagogische kwaliteit

'Kinderen helpen zichzelf te ontdekken' dat is waar we dagelijks bewust mee bezig willen zijn. Wat is onze kijk op het kind, de mens en wat we nodig hebben om te ontwikkelen; groeien en bloeien? De pedagogische visie is de basis van ons handelen en sluit aan bij het nieuwe ontwikkelen. De 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden zijn een belangrijk onderdeel van onze begeleiding van de kinderen.

Ook medewerkers willen we laten groeien en bloeien. De pedagogische visie is dan ook de kapstok voor ons HR-beleid.

## Pedagogische visie en -beleid

We hebben de pedagogische visie, met input van alle medewerkers, geschreven. Samen met de missie is het de kapstok voor het herijken van het pedagogisch beleid. Er zijn drie sub-werkgroepen gestart met de doorontwikkeling van het beleid m.b.t.:

- Ouderbetrokkenheid 3.0 (sparringpartner in de opvoeding)
- Inrichting binnenruimten (de ruimte als derde pedagoog)
- Activiteitenaanbod
- Kindvolgsysteem BSO



Diverse onderdelen van het beleid zijn opgenomen in het kwaliteitshandboek en geïmplementeerd op de groepen. Zie ook het pedagogisch beleidsplan op onze website.

Voor een breder activiteitenaanbod is in de begroting 2024 voor de BSO extra budget opgenomen. In 2025 komt er ook extra budget beschikbaar voor het KDV o.a. voor muzieklessen voor de kinderen van 0 - 4 jaar.

## Team pedagogisch coaches

In maart is de nieuwe pedagogisch coach gestart, waardoor we het nieuwe beleid – drie pedagogisch coaches in combinatie met flexwerken op de groepen – hebben geïmplementeerd. Hiermee hebben we extra expertise in huis gekregen waaronder ook het beeldcoachen van pedagogisch professionals.





De pedagogisch professionals zijn het baken van De Bieënkorf. Zij zijn de kwaliteit van onze dienstverlening en het grootste goed van de organisatie. De ondersteunende diensten en het management zijn er om hen te faciliteren de kinderen bij te staan zichzelf te ontdekken. Daarvoor moeten ze vooral zichzelf ontdekken en kunnen groeien en bloeien. Hun kennis, kwaliteiten en energie moet blijvend worden aangeboord om onze missie te realiseren. Een leven lang leren hoort hierbij.

### Groeigesprekken

In de groeigesprekken is er een dialoog tussen de medewerker en haar leidinggevende. Even tijd en aandacht voor persoonlijk contact. Hoe is het afgelopen jaar geweest, waar ben je trots op en waar wil je jezelf het komende jaar in ontwikkelen? Naast deze vragen richten we ons ook op de samenwerking, de pijlers uit het meerjarenbeleidsplan en de gewenste cultuur. Jaarlijks passen we de vragen in het groeigesprek aan bij de doelen waar we met elkaar aan werken.

### Nieuw Verzuimprotocol

Naast het groeigesprek heeft elke medewerker jaarlijks ook een verzuimgesprek. Hierin is er aandacht voor het welbevinden van de medewerker en het werkgeluk. Wat is er nodig om met plezier je werk te kunnen doen? Een waardevolle toevoeging in het persoonlijke contact tussen medewerker en leidinggevende.

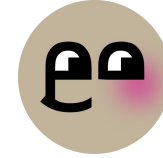
### Onderzoek nieuwe Arbodienst

Verzuim reduceren is vooral goed voor het welbevinden van de medewerkers. Dat is het belangrijkste doel. We zijn een onderzoek gestart naar een nieuwe Arbodienst die beter aansluit bij de behoefte van de Bieënkorf. De verwachting is dat we hierover in de 1e helft van 2025 een besluit nemen.

# Dé professional



# Dé professional (2)



## Studiedag

Na positief advies van de oudercommissie hebben we het besluit genomen om jaarlijks een studiedag te organiseren voor het gehele team. De eerste studiedag zal plaatsvinden op 28 maart 2025. We hebben met een werkgroep een divers programma samengesteld dat bijdraagt aan het verhogen van de pedagogische kwaliteit en de gewenste cultuur.

## Wisselingen pedagogisch professionals

In 2024 hebben we van veel collega's afscheid genomen en tegelijkertijd veel nieuwe collega's verwelkomt op de Bieënkorf. Deze wijzigingen heeft op sommige groepen impact gehad. Eenmaal weer op sterkte met een nieuwe collega was de stabiliteit snel weer terug. Nieuwe collega's brengen ook nieuwe energie met zich mee en dat hebben we gemerkt.

## MTO

Medio 2024 is er een vragenlijst uitgezet onder alle medewerkers om een goed beeld te krijgen over de medewerkerstevredenheid. De input wordt gebruikt om middels een actie/verbeterplan het welbevinden en de tevredenheid te verhogen. We willen medewerkers zo langer aan ons binden en stabiliteit bieden op de groepen.

## Werkgroep HR

Ook medewerkers willen we laten groeien en bloeien. De pedagogische visie is dan ook de kapstok voor ons HR-beleid. Eind 2024 zijn we gestart met de werkgroep HR die zich als eerste gaan richten op het ontwikkelen van onze HR visie en het beleid 'ontvangen en inwerken van nieuwe medewerkers'.



de Bieënkorf 





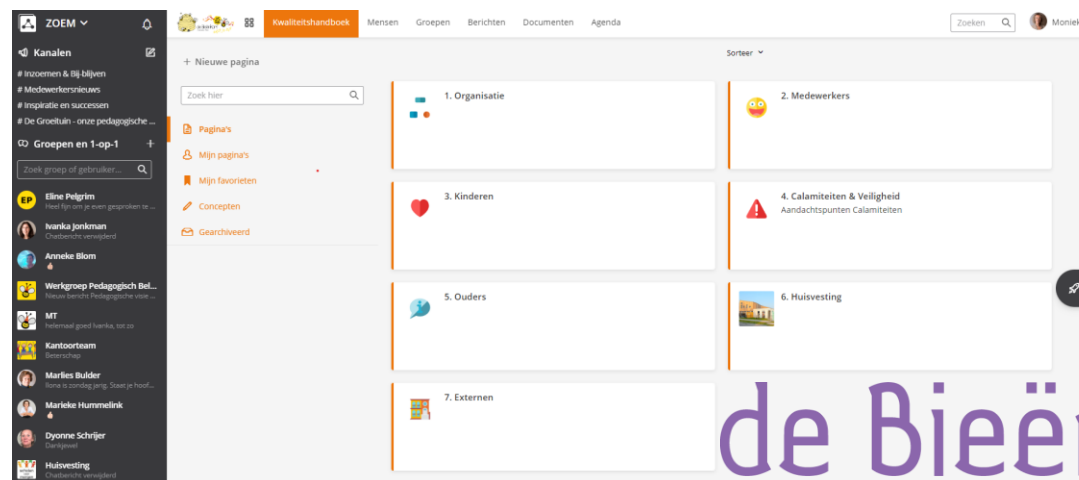
# ZOEM



ZOEM is dé plek om zelf te ontdekken welke belangrijke informatie er voor jou beschikbaar is. Ook is dit dé plek om mee te denken en al je collega's online te ontmoeten. Alle communicatie verloopt via ZOEM met uitzondering van persoonlijke zaken die te maken hebben met het werknemerschap. Door de komst van ZOEM zijn alle WhatsApp-groepen opgeheven.

ZOEM ondersteunt ons bij de interne communicatie en het maken van de verbinding onderling. Het is makkelijk toegankelijk voor iedereen die bij De Bieënkorf werkt. Het is eenvoudig praktische zaken met elkaar af te stemmen, leuke weetjes te delen en belangrijke informatie vanuit het MT te volgen.

Wat ZOEM vooral tot een succes maakt, is het makkelijk vinden van beleid, protocollen en formulieren. De zoekfunctie is een enorme verbetering waardoor de pedagogisch professionals goed worden gefaciliteerd.



de Bieënkorf 

# Maatschap-Bij



Samen met de partners in Wijhe zijn we er voor de kinderen en kunnen we ze optimaal bij-staan zichzelf te ontdekken. We geloven er in dat we het niet alleen kunnen en daar staan we samen in met het onderwijs, de gemeente en overige samenwerkingspartners uit Wijhe.

In 2023 is voor de lange termijn (20 + 20 jaar) een samenwerkingsovereenkomst getekend voor de ontwikkeling van een kindcentrum. Daarnaast ontwikkelen we op het SPOC een brede samenwerking met sport, de Capellenborg en Ut Huus.

Al jaren werken we samen met Trias in pandig, logopedie, consultatiebureau, EPOS, alle basisscholen, CJG en gemeente (subsidie) en bibliotheek, maar ook andere kinderopvangorganisaties in de gemeente Olst-Wijhe en Raalte.

Het volgen van en meebewegen met de ontwikkelingen in onze branche, het onderwijs en de algemene ontwikkelingen is belangrijk om goed aan te sluiten bij de behoefte van kinderen, ouders en medewerkers.

## Kindcentrum Wijhe



In 2024 is er onder leiding van SMV een voorlopig ontwerp gemaakt van het kindcentrum. Ons programma van eisen is hierin meegenomen. Samen met de onderwijspartners hebben we nauw samengewerkt om tot een mooi plan te komen. De aanbestedingsprocedure is opgestart en zal in Q1 van 2025 worden afgerond. Volgens de planning zal het kindcentrum eind 2026 worden opgeleverd.

Om de samenwerking onderling te versterken en ons voor te bereiden om straks samen het kindcentrum te vormen is eind van het jaar Mark van der Pol ingehuurd om de inhoudelijke samenwerking vorm te geven. Hij begeleidt bestuur, de kerngroep (directeuren en locatiemanagers) en de werkgroep (leerkrachten en pedagogisch professionals) om de samenwerking inhoudelijk vorm te geven.



# de Bieënkorf



# Maatschap-Bij (2)



## Sluitend netwerk rondom kind en gezin

We zijn in gesprek met de gemeente hoe we actief kunnen bijdragen aan het realiseren van een sluitend netwerk rondom kind en gezin m.b.t. vroegsignalering en opvoedingsondersteuning. Vanuit de Bieënkorf hebben we korte lijntjes met het consultatiebureau en is er structureel overleg. Ook de logopedie werkt twee dagdelen per week nabij in ons eigen pand. We missen nog de verbinding tussen de verschillende partijen en maken ons hard om een sluitend netwerk te creëren, zodat kinderen en ouders optimaal ondersteund kunnen worden. We zijn er voor alle kinderen!

## Klanttevredenheidsonderzoek (KTO)

We stellen de betrokkenheid en feedback van ouders zeer op prijs. Daarom zijn we via de VerbeterMeter gestart met een continue screening naar de tevredenheid van onze klanten. Ouders ontvangen na de start, jaarlijks en bij vertrek een vragenlijst. Hierdoor hebben we direct zicht op hoe onze dienstverlening wordt ervaren. De vragenlijsten zijn anoniem, maar ouders kunnen ook aangeven als ze ergens over gebeld willen worden. De locatiemanager neemt dan persoonlijk contact op om de feedback te bespreken. Deze werkwijze zorgt ervoor dat we heel snel kunnen inspelen op de behoefte van ouders of onduidelijkheden op kunnen lossen. Per jaar wordt er een analyse gemaakt van het KTO, zodat we onze dienstverlening op basis van zichtbare trends kunnen verbeteren en doorontwikkelingen.



# Huis op orde



## Klaar voor de toekomst!

De organisatievernieuwing die in 2023 is ingezet, is in 2024 geformaliseerd met de installatie van de Raad van Toezicht en daarmee formeel de benoeming van de directeur-bestuurder. Hiermee hebben we het proces van organisatievernieuwing afgerond. De nieuwe statuten zijn in oktober door de notaris bekrachtigd. Het voormalige bestuur is toegetreden tot de Raad van Toezicht. Doordat de termijnen van twee leden verliepen in 2024 en begin 2025 zijn we op zoek gegaan naar twee nieuwe leden. Deze hebben we gevonden en middels een warme overdracht van enkele maanden is de nieuwe RvT gestart.

Eind van het jaar heeft de locatiemanager KDV, voormalig directeur, haar vervroegde pensioen aangekondigd. Het MT was al langer op de hoogte van de wens om te stoppen. In mei 2025 nemen we afscheid van de vrouw die het fundament heeft gelegd en de Bieënkorf heeft gebracht tot waar we nu staan. Met veel trots bouwen we verder op dit mooie en goede fundament.

## Huisstijl passend bij de missie



Eind van het jaar zijn we gestart met de ontwikkeling van een nieuwe huisstijl die gaat uitdragen waar we voor staan. Die kracht zet bij onze missie en daar goed bij aansluit. Hiervoor hebben we Buro Naomi en The Guts ingehuurd. Na een brainstormsessie met het MT zullen ze in 2025 (Q1) met een voorstel komen. Verwachting is dat we deze in Q2 kunnen realiseren.





# Huis op orde (2)

Management van processen vraagt om evenwicht tussen enerzijds standaardisatie en regulering en anderzijds ruimte en handelingsvrijheid voor professionals om in de praktijk adequaat te kunnen functioneren.

Doel is om efficiëntie te behalen en duidelijkheid in beleid en werkinstructies voor het verhogen van de effectiviteit voor medewerkers en klanten/leveranciers.

Hiervoor wordt de komende jaren het kwaliteitshandboek met het primaire proces aangevuld met de ondersteunende- en sturingsprocessen (Financiën, HR, ICT, huisvesting en informatiemanagement). We standaardiseren waar het kan. Eenvoud en prijsbewust zijn belangrijke uitgangspunten.



## Kwartaalrapportages en jaarplannen

In 2024 zijn we gestart met kwartaalrapportages voor het sturen, bijsturen door MT en toezicht door de RvT. Het helpt ons te focussen op de doelen uit het meerjarenbeleidsplan.

## Begroting en kwartaalcijfers

Ook hebben we in 2024 het opstellen van de begroting en de kwartaalresultaten in eigen beheer gedaan. Dit was voor de beleidsmedewerker/MT lid een mooie persoonlijke groei. De resultaten zijn eerder gereed waardoor eventueel bijsturen adequater kan worden ingezet.

Er is een pro-forma begroting opgesteld inclusief kindcentrum. Hiervoor is het grootboek heringericht om vanaf de start van het kindcentrum inzicht te hebben in de resultaten per locatie (kindcentrum, SPOC, eigen pand) en per werksoort (KDV, BSO, GOB).



# Huis op orde (3)



## Optimaal gebruik van de applicaties

We hebben dit jaar onderzoek gedaan naar het optimaal gebruik maken van Loker, Portabase, Teams en SharePoint. Hieruit is het volgende voortgekomen:

SharePoint wordt heringericht, zodat we efficiënt gebruik kunnen maken van Teams voor MT, afdelingen, werkgroepen en Raad van Toezicht.

Per januari 2025 worden ook alle personeelscontracten en mutaties digitaal opgemaakt en ondertekend.

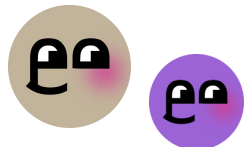
We zijn in gesprek met KidsKonnnect over het koppelen van ons kindplanningsysteem met Loker (o.a. personeelsplanning en salarisadministratie).

## Digitaliseren dossiers en archief

We hebben Autitalent opdracht gegeven om onze dossiers (klant, job en personeel) in te scannen. Ook zullen ze ons archief gaan digitaliseren. Hiervoor hebben we het hele archief opgeschoond om in 2025 te kunnen starten met het inscannen. Naar verwachting zal dit in Q1 plaats vinden.

## Overname huishoudelijke dienst werkzaamheden

We zijn in gesprek met een bedrijf om onze huishoudelijke dienst werkzaamheden over te nemen. Nu hebben we nog twee medewerkers in dienst voor deze taken. Om onze focus volledig te kunnen richten op de kwaliteit van onze dienstverlening willen we deze werkzaamheden outsourcen. We streven ernaar dit voor medio 2025 te realiseren. De betreffende medewerkers zijn volledig meegenomen in het proces dat we heel zorgvuldig doorlopen. We zijn zeer tevreden over hun inzet en zorgen ervoor dat ze hun werkzaamheden bij ons kunnen blijven voortzetten.



# Cultuur en Leiderschap

## Ontwikkeling gewenste Cultuur

Welke cultuur en leiderschap past bij onze missie en pedagogische visie? Hoe willen we ons verhouden tot elkaar en welke leiderschapsstijl draagt bij de gewenste cultuur? Om deze vragen te beantwoorden, zijn we de werkgroep Cultuur gestart om in dialoog de antwoorden op deze vragen zoeken. Meedenken Meedoen stond in november in het teken van onze Cultuur. De werkgroep heeft deze avond georganiseerd en de input verzameld. Ook de RvT heeft haar input gegeven. In 2025 zal dit worden samengevat in een beschrijving van de gewenste cultuur en zal de werkgroep zich buigen over wat er nodig is om tot de gewenste cultuur te komen. Onderdeel van de gewenste cultuur is het (persoonlijk) leiderschap.

Wat we willen is meer met elkaar het gesprek voeren en dat iedereen zich durft uit te spreken. Het creëren en faciliteren van de dialoog, het goede gesprek, zijn we gestart in het MT en de werkgroep Cultuur. Zo leven we voor waar we naar toe willen en zien we steeds meer openheid in de communicatie. Het MTO dat medio van het jaar is uitgezet, heeft ook inzicht gegeven in waar we kunnen groeien.

Als we terugblikken op 2024 dan zien we dat we in beweging zijn gekomen. Door het goede gesprek (in dialoog) over onze missie, de pedagogische visie en het pedagogisch beleid zijn we meer met elkaar in verbinding. Dit belooft mooie ontwikkelingen voor 2025.

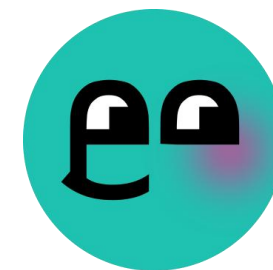




# Ontwikkelingen GOB



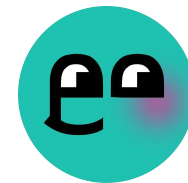
- Bijscholingsavond gastouders; thema "van Pinterest naar Creatief"
- Bemiddelaar is gestart met opleiding voor pedagogisch beleidsmedewerker (in kader nieuwe wet Verbetermaatregeling gastouderopvang)
- We hebben een informatieve gastouderavond georganiseerd in het kader van elkaar ontmoeten
- Informatie-avond gastouders georganiseerd voor informatie m.b.t de nieuwe wet Verbetermaatregeling gastouderopvang
- We hebben afscheid genomen van vijf gastouders. Reden: 1 met pensioen, 2 een andere baan, 1 gestopt vanwege andere kijk op opvang en 1 is nu werkzaam op de BSO.
- We hebben één nieuwe gastouder aangenomen
- Pedagogisch beleid is herschreven en geïmplementeerd







# Ontwikkelingen BSO



- BSO+ is verder uitgewerkt/ ontwikkeld
- Kindgesprekken met de groepen gestart
- Wisseling personeel: vijf nieuwe medewerkers en twee collega's hebben de overstap naar het KDV gemaakt.
- Nieuwe combinatiefunctionaris gestart in april 2024
- BSO ontvangt nu ook een wisselcollectie boeken van de bibliotheek
- PP-er van de BSO neemt ook deel aan het 0-6 overleg
- Twee PP-ers hebben de training: Train de trainer gevolgd voor de training 'Knap lastig'
- Beide locaties hebben de ruimtes opgeruimd en de groepen opnieuw ingericht (ook in kader van stukje teambuilding)
- Ouderbetrokkenheid: twee momenten georganiseerd waar ouders op de BSO werden uitgenodigd. Spoc: Herfstcafé; Bijgebouw: Nieuwjaarscafé
- Workshop PP-ers; thema "van Pinterest naar Creatief"
- Samen met de Capellenborg kinderen ontvangen tijdens de wandel4daagse en samen de kerstmarkt verzorgd
- Het hele jaar door zijn er workshops georganiseerd met externe begeleiding. Voorbeelden zijn: ouders die kwamen vertellen over hun beroep, workshop met VR brillen, muziek door Benno Hubsner, creatief door Doro Jellema

# Ontwikkelingen KDV en overig



- Vanaf half februari 2024 zijn we gestart met een nieuwe groep Uil voor kinderen van 0-2 jaar. In deze groep worden maximaal 6 nieuwe baby's opgevangen. De bedoeling is dat de allerkleinste Bieënkorvers er een rustige ruimte bij krijgen. Met deze uitbreiding sorteren we al voor op het nieuwe kindcentrum en zorgen we er voor dat er zoveel mogelijk kinderen een plekje kunnen krijgen.
- Een aantal medewerkers zijn gestart met de babytraining en/of Uk & Puk. Naast de wettelijk verplichte opleidingen en trainingen zijn er extra opleidingen gevolgd door medewerkers zoals PEP-opleiding, specialist jonge kind en een management opleiding.
- Er zijn nieuwe bedjes en boxen aangeschaft die voldoen aan de huidige certificeringseisen.
- In 2024 hebben we afscheid genomen van een aantal collega's en vijf nieuwe collega's mogen verwelkomen.
- De uitvoering van een gezamenlijk plan voor cultuureducatie onderwijs en kinderopvang is gestart in 2024. Er is een cultuurcoach aangesteld voor onderwijs en kinderopvang in Olst-Wijhe. Een doorgaande lijn in cultuureducatie begint al op het kinderdagverblijf en loopt door naar de buitenschoolse opvang.
- In het kader van het Kindcentrum Wijhe, doet de Bieënkorf samen met de scholen mee aan het driejarig onderzoek: "Samenwerken in leren en opvoeden". In dit landelijke onderzoek brengen de onderzoekers de samenwerking tussen professionals uit de kinderopvang, het basisonderwijs en de jeugdhulp in kaart en onderzoeken ze de invloed van de samenwerking op de ontwikkeling van kinderen. In het onderzoek focussen we ons op de ontwikkeling van kinderen van 3 tot 8 jaar. Naast een bijdrage van de medewerkers, wordt er in het onderzoek ook een bijdrage van ouders gevraagd. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen we meenemen in het Kindcentrum Wijhe.

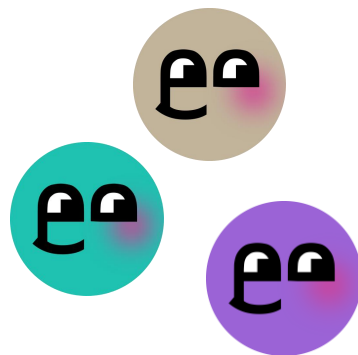




# Jaarcijfers

## Omzet door verkochte kindplaatsen

- KDV € 1.415.603
- BSO € 1.076.082
- GOB € 82.440



## Overige omzet

- |  |          |
|--|----------|
| • subsidie gemeente KDV (peuterwerk)   | € 24.808 |
| • subsidie gemeente KDV (VVE)          | € 75.311 |
| • overige opbrengsten KDV (huur Trias) | € 7.735  |



# Jaarcijfers (2)



## Kosten – huisvesting – personeel – overige

- Personeelskosten = 77% van de omzet (totaal baten, excl. subsidies) - begroting was 76%
- Huisvestingskosten = 11% van de omzet (totaal baten, excl. subsidies) - begroting was 12%
- Organisatiekosten = 6% van de omzet (totaal baten, excl. subsidies) - begroting was 5%
- Verzorgingskosten = 6% van de omzet (totaal baten, excl. subsidies) - begroting was 7%

## Investeringen

- Investeringskosten: zonnepanelen, inrichting Uil, inrichting kantoren, inrichting SPOC, witgoed KDV en BSO, leidsterstoelen BSO, picknicktafel Bij-gebouw, Go-Cab

## Tegen- meevallers

- Tegenvallers: hogere personeelskosten (ivm vervanging landurige ziekte) en huisvestingskosten (lagere kosten energie en water ivm zonnepanelen, hogere schoonmaakkosten ivm uitbreiding contract)

## Rendement

- Exploitatiesaldo Bieënkorf: 5%



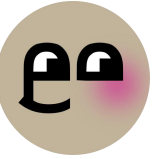
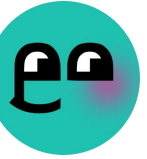
de Bieënkorf 





dichtbij een stap verder  
de  
Bieën  
korf

# Vooruitblik . . .



2025 Zal in het teken staan van visies naar beleid. We gaan steeds meer in de praktijk terug zien van onze missie. De focus ligt vooral bij het pedagogisch beleid.

We volgen daarin het meerjarenbeleidsplan. Het is het eerste jaar van dit plan en dat gaan we evalueren en beoordelen of we het moeten bijstellen voor de komende jaren.

In 2025 gaan we de begroting voor 2026 anders opbouwen zodat we inzicht krijgen in de resultaten van de verschillende locaties (KDV, Bijgebouw en SPOC).

de Bieënkorf 

# Vooruitblik 2025 - 2026

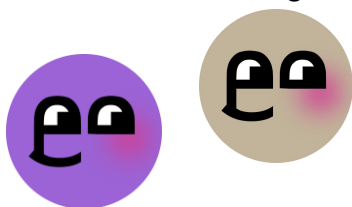


## Verhogen pedagogische kwaliteit

- Pedagogische beleid wordt op basis van de pedagogische visie herschreven. Hiervoor wordt een meerjarenplanning gemaakt
- Stap voor stap het pedagogisch beleid implementeren
- Invulling geven aan 'de ruimte als 3<sup>e</sup> pedagoog' (van inrichtingsbeleid naar realisatie)
- Duidelijkheid over de inzet van de pedagogisch coaches m.b.t. het coachen van pedagogisch professionals t.a.v. hun pedagogisch handelen.
- 💡 Van taakgericht naar kindvolgend/kindgericht werken

## Huis op orde (processen en beleid herijkt)

- Dossiers en archief laten inscannen (papieradministratie opruimen)
- Optimaal gebruik maken van SharePoint en Teams (documentatie, concepten en agenda's voor diverse overleggen: MT – PKO – kantoorteam – RvT).
- HR beleid wordt verder uitgewerkt. Focus ligt op ontvangen en ontvangen en inwerken nieuwe medewerkers
- Studiedag voor alle medewerkers



# Vooruitblik 2025 - 2026



## MaatschapBij

- Onder externe begeleiding wordt gestart met de inhoudelijke samenwerking concreet uit te werken. Hiervoor worden, naast de stuur- en kerngroep, werkgroepen gevormd. Hierin zitten leerkrachten uit het onderwijs en pedagogisch professionals van de Bieënkorf.
- Realisatie van de BSO+ samen met gemeente en KOOS kinderopvang.

## Cultuur en Leiderschap

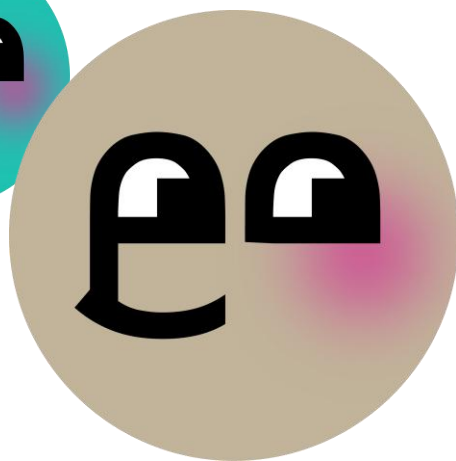
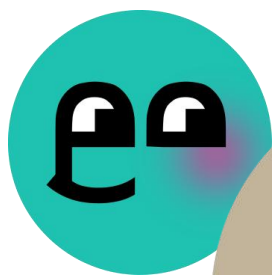
- We gaan starten met de implementatie van de gewenste cultuur
- Het leiderschap dat bij onze missie en cultuur past zal vormen geïmplementeerd



# Bijlagen

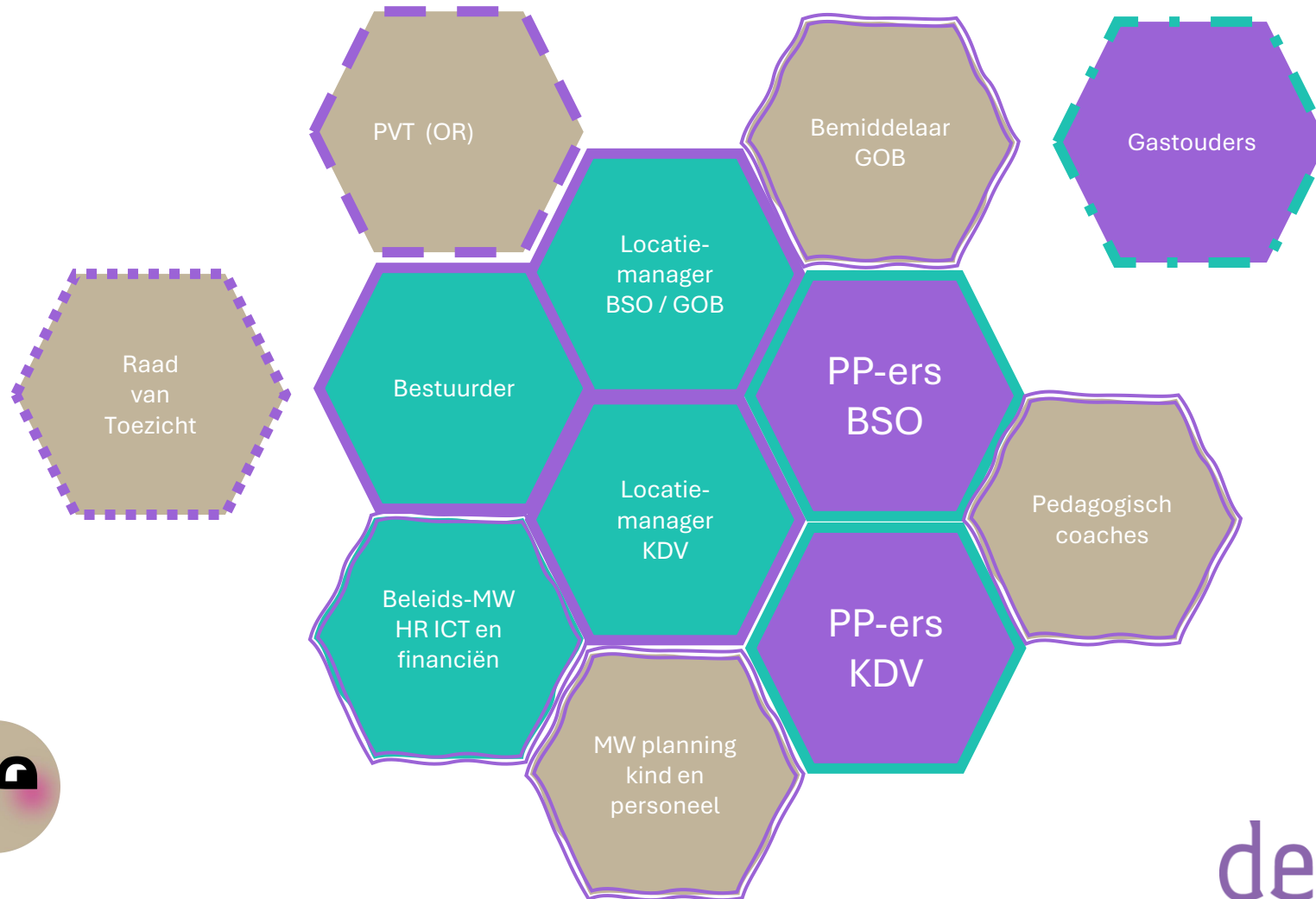


- De organisatie
- Missie
- Kernwaarden





# De organisatie





Onze missie...

# de Bieënkorf

is een speel- en ontwikkelcentrum voor kinderen  
tot en met 13 jaar.

Het is de **groeituin** waar we,  
samen met anderen,  
ieder kind **bijstaan zichzelf**  
te ontdekken!



De kernwaarden van

# de Bieënkorf

zijn:

Groeien  
en  
Bloeien

Samen  
en  
Nabij