

Jaarverslag 2023

Voor kind, gezin en buurt

gro-up

Start





In gesprek met...
Eric Steegers Erasmus mc
'Wij moeten veel meer
gaan denken vanuit de
levensloopbenadering
van kinderen'

3

Over gro-up



In gesprek met...
Marianne Boomkamp
gemeente Zoetermeer
'Gemeente Zoetermeer en gro-up
bieden maatwerk in de focuswijken'

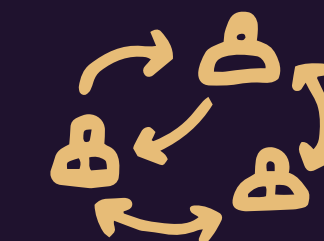


2

Facts & figures



1
Voorwoord



4

Terugblik
op 2023



6 groeistappen:
van -6
maanden tot
zelfstandigheid



5
Vooruitblik
2024



6
Bedrijfsvoering
en governance

In gesprek met...
Jongerenwerker Mo
buurtwerk
'Aansluiting vinden
bij de leefwereld en
de taal spreken'



2 Voor kind, gezin en buurt



In gesprek met...
Sonaida Gysbertha
Kinderdagverblijf
Confetti
'Een hart vol liefde en
energie voor tien'



8
Personalia

'Het domein-
verbindend werken
werpt echt zijn
vruchten af.'



7
Verslag
Raad van Toezicht



9
Jaarrekening

'Inzetten voor
duurzaamheid en
maatschappelijke
verantwoordelijkheid, in
lijn met de ESG-richtlijnen'

In gesprek
met...



Lees
verder



1 Voorwoord

In de ideale wereld krijgt iedereen de ruimte om het mooiste uit zichzelf te halen. Die wereld bouwen wij voor kinderen, samen met gezin en buurt. In 2023 hebben we onze visie verder uitgewerkt tot een unieke groeivisie om zo meer te kunnen betekenen voor kind, gezin en buurt.

Het maakt ons trots dat onze groeivisie met enthousiasme is omarmd in de organisatie. Steeds meer collega's spreken dezelfde taal en weten elkaar te vinden. We denken minder vaak in termen van 'kinderopvang' of 'jeugdhulp', en spreken steeds meer over de ontwikkeling van een kind van 6 jaar oud met bepaalde behoeftes. Die domeinverbindende taal wordt steeds meer gemeengoed binnen gro-up. Het is de basis die ons allemaal vanuit hetzelfde perspectief naar de ontwikkeling van kind, gezin en buurt laat kijken. Dat we dat in pakweg anderhalf jaar bereikt hebben, hadden we niet durven dromen. En dat komt voor een groot deel door de enorme motivatie en toewijding van onze collega's.

In de samenleving

Ook in de samenleving is onze visie aangeslagen. Afgelopen jaar hebben we talloze mensen op bezoek gehad die meer wilden weten over onze werkwijze. Van schoolbesturen tot brancheorganisaties, van consortia tot ministeries. Integraal werken spreekt aan, dat is duidelijk. Mensen zien dat onze unieke manier van werken effect heeft. We hoeven geen muren meer te slechten om met andere domeinen en professionals in gesprek te gaan.



'In de ideale wereld krijgt iedereen de ruimte om het mooiste uit zichzelf te halen. Die wereld bouwen wij voor kinderen, samen met gezin en buurt.'

Daarnaast is de maatschappelijke omgeving op zoek naar oplossingen voor allerlei vraagstukken. Steeds vaker wordt geroepen dat de omgeving daar zelf een rol in kan en moet spelen. En dat is nu juist wat wij willen met onze aanpak in de buurten. Mensen herkennen dat en zijn er nieuwsgierig naar.

Verbinding blijven maken

Natuurlijk hebben we in 2023 ook te maken gehad met uitdagingen. Denk aan de krapte op de arbeidsmarkt, met name in de kraamzorg en kinderopvang. De kostenstijgingen als gevolg van inflatie, opgehoogde cao's, de energiecrisis en de beperktere budgetten van gemeentes. Ondanks deze uitdagingen blijven we vastberaden om mensen bekend te maken met ons merk, onze identiteit en onze missie. In 2024 zetten we hier verder op in en willen we nog meer verbinding maken met onze maatschappelijke

omgeving. Die samenwerking is cruciaal, want we kunnen het niet alleen. Het sterker positioneren zorgt er ook voor dat we interessant blijven en nog meer in beeld komen bij toekomstige collega's en nieuwe geldverstrekkers.

Woord van dank

In de eerste plaats willen wij alle gro-up-collega's bedanken voor hun tomeloze inzet. Daarnaast gaat veel dank uit naar onze partners, de leden van de raad van toezicht en alle andere stakeholders die hun bijdrage leveren aan kind, gezin en buurt. Wij kijken ernaar uit om in 2024 samen de volgende stappen te zetten naar de ideale wereld, waarin iedereen de ruimte krijgt het mooiste uit zichzelf te halen.

Martin van de Ruit
Voorzitter Raad van Bestuur
(foto links)

Edgar Kannekens
Lid Raad van Bestuur
(foto rechts)

2 Facts & figures

Locaties en aantallen



345

kinderopvang-
locaties



5

jeugdhulplocaties



7

huizen van
de wijk



4

kraamzorghotels



14

gemeenten
buurtwerk actief



20.576

kinderen worden
opgevangen

Financieel



8.400

investeringen



172.000

omzet



- 6.473

resultaat

* x € 1.000,-

Duurzaamheid



75%

van de bedrijfsauto's
rijdt elektrisch



100%

duurzaam opgewekte
windenergie

Collega's



3.116
collega's
gro-up totaal



180
collega's
buurtwerk



60
collega's
jeugdhulp



261
collega's
kraamzorg



288
collega's op het
hoofdkantoor



2.115
collega's
kinderopvang



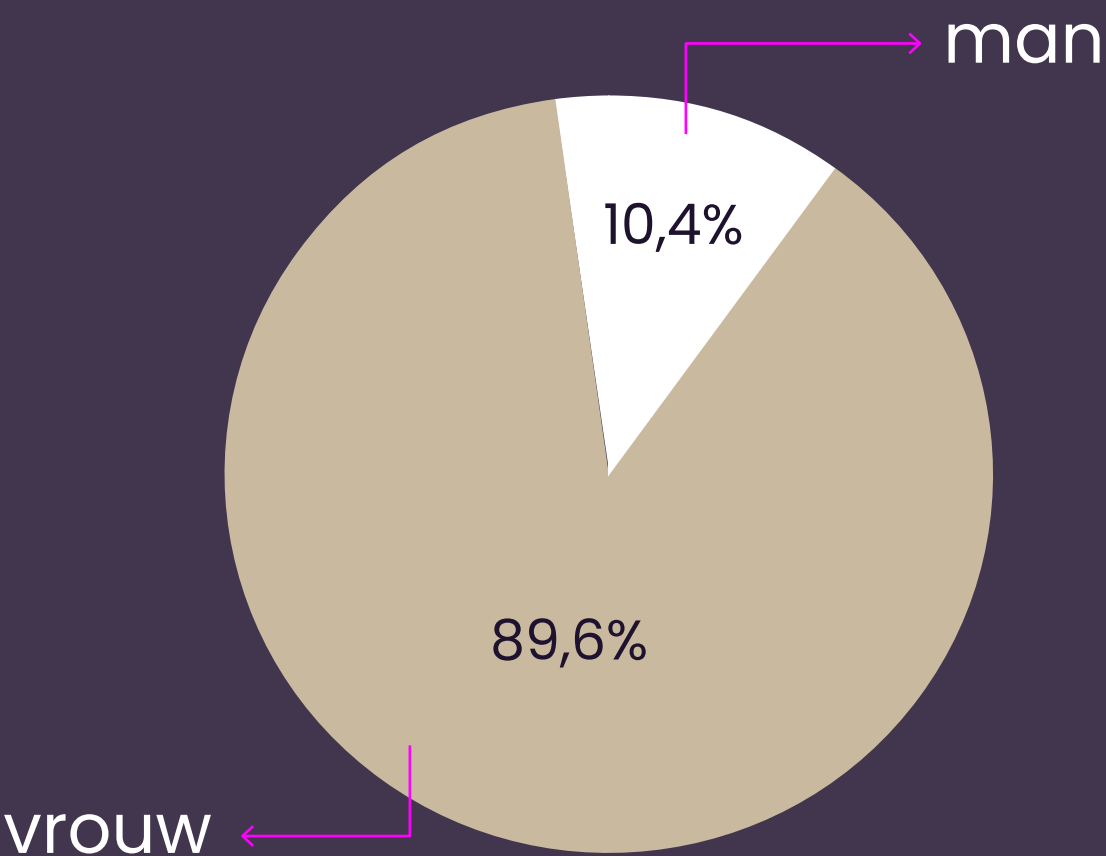
73
interim collega's



139
stagiaires



22
nationaliteiten



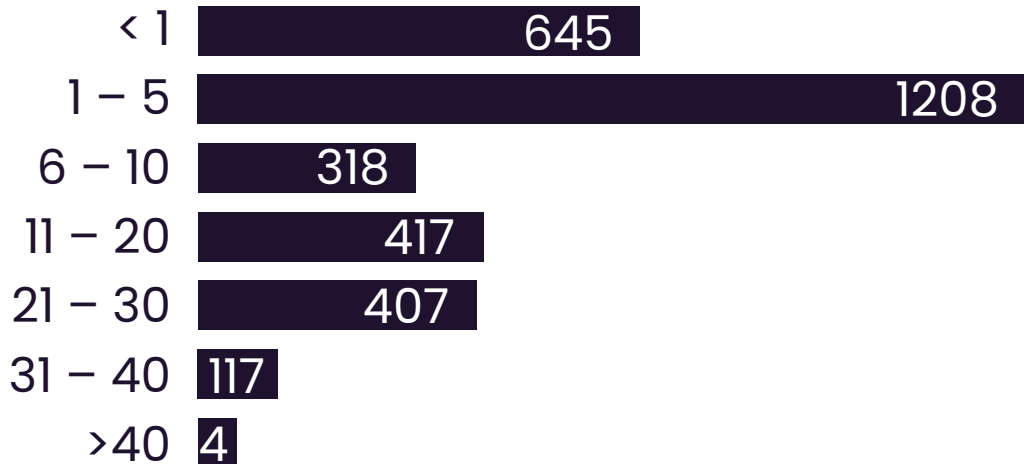
* toont geen weergave trans- of non-bindire collega's

Leeftijdsopbouw



aantal medewerkers

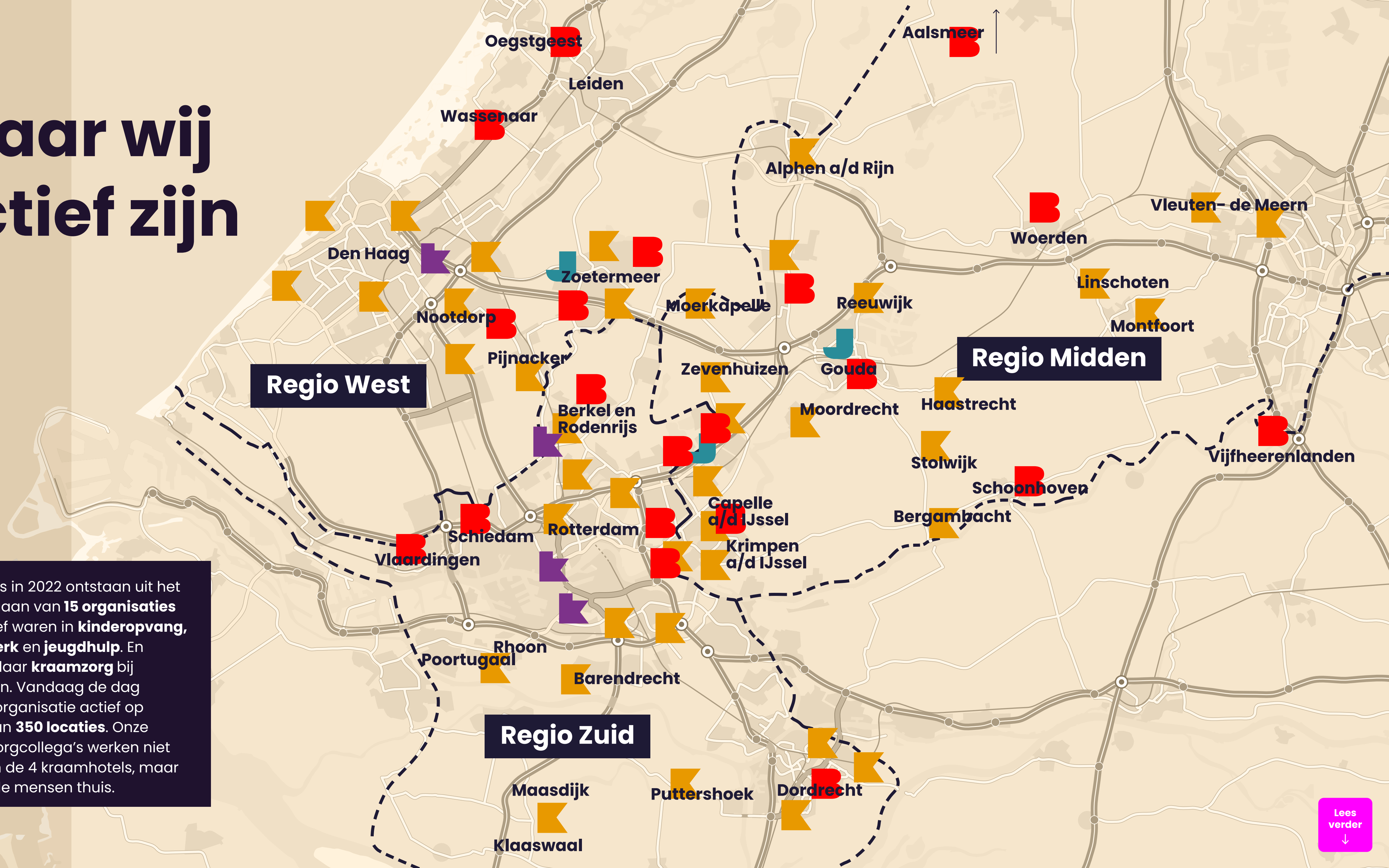
Aantal jaren in dienst



aantal medewerkers

Waar wij actief zijn

gro-up is in 2022 ontstaan uit het samengaan van **15 organisaties** die actief waren in **kinderopvang**, **buurtwerk** en **jeugdhulp**. En later is daar **kraamzorg** bij gekomen. Vandaag de dag is onze organisatie actief op meer dan **350 locaties**. Onze kraamzorgcollega's werken niet alleen in de 4 kraamhotels, maar ook bij de mensen thuis.





Gemeente Zoetermeer en gro-up bieden maatwerk in de focuswijken

In januari zette Marianne Boomkamp, Beleidsadviseur Zoetermeer, en gro-up, hun handtekening onder het convenant onderwijsachterstandenbeleid. Hierin staan afspraken van de gemeente Zoetermeer met gro-up en andere partners om onderwijsachterstanden te voorkomen en verminderen. Een goede samenwerking tussen gro-up, gemeenten en partners is cruciaal om ambities voor kind, gezin en buurt waar te maken. Zoetermeer is een van de steden waarin de samenwerking zeer succesvol verloopt.

Onderwijsachterstandenbeleid en gelijke kansen

Marianne: "Ik houd me bezig met gelijke kansen en het onderwijsachterstandenbeleid. Primair in de leeftijdscategorie tot 12 jaar, maar soms komen er ook oudere kinderen voorbij. Wij kijken niet alleen naar de schoolgaande, maar ook in de voorschoolse fase. Samen met gro-up, en andere uitvoeringsorganisaties en partners, hebben we daarvoor het convenant samengesteld waarin het beleid en afspraken voor de volgende 4 jaar zijn vastgelegd. Iedereen heeft daarin zijn eigen rol. gro-up biedt samen met Junis Kinderopvang voorschoolse educatie aan, de groep van 2 tot en met 4 jaar. En daarnaast hebben we twee schoolbesturen die extra taalonderwijs voor de oudere kinderen aanbieden."

Lees snel verder... →

3

Over gro-up



“In de ideale wereld krijgt iedereen de ruimte om het mooiste uit zichzelf te halen. Die wereld bouwen wij voor kinderen, samen met gezin en buurt”.

Dit is de essentie van alles wat wij doen en waar wij aan werken. Met deze opdracht staan wij midden in de samenleving en richten wij ons volledig op de groei van het kind binnen gezin en buurt: van zes maanden voor geboorte, tot zelfstandigheid. gro-up is daarvoor actief in vier werkvelden – kraamzorg, kinderopvang, jeugdhulp en buurtwerk – die op elkaar aansluiten én vaak overlappen. De kennis en expertise uit de verschillende werkvelden wordt gebruikt om kinderen te begeleiden in hun ontwikkeling naar zelfstandigheid.

Als stichting gebruiken wij ons rendement voor innovatie en ontwikkeling. Zo nemen wij onze verantwoordelijkheid en brengen wij de ideale wereld voor de best mogelijke ontwikkeling van kind, gezin en buurt, steeds dichterbij.

Groeivisie

Om invulling te kunnen geven aan onze opdracht werkt gro-up met een unieke groeivisie. Hierbij gaan we uit van de behoeften en de belevingswereld van het kind tijdens de ontwikkeling naar zelfstandigheid. Altijd in samenhang met het gezin en de buurt waar het kind opgroeit. De pedagogische en sociale basis van opgroeien en opvoeden bestaat uit álle contacten, relaties en leefomgevingen van

het kind. Daarom bundelen professionals uit kraamzorg, kinderopvang, jeugdhulp en buurtwerk hun krachten en werken zij samen aan ideale omstandigheden. Door deze in brede zin te verbeteren, kunnen meer kinderen en gezinnen zich positief ontwikkelen.

Merkpersoonlijkheid

Dichtbij

Wij zijn de verbinder die het unieke karakter van elke buurt aanvoelt en dit helpt te versterken.

Energiek

Wij stimuleren, inspireren en moedigen aan. Net zoals wij ook graag uitgedaagd en geprikkeld willen worden. Er is namelijk altijd meer dan wat we vandaag al doen, kennen en kunnen.

Waardevrij

Wij kijken en luisteren zonder vooroordelen. Onze deur en ons hart staan altijd open. Wij zijn er voor iedereen.



We schrijven gro-up met een kleine g. Niet omdat we twijfelen aan de kracht van ons gedachtegoed, maar omdat we niet hoeven te schreeuwen om gehoord te worden.

Lokale en regionale betrokkenheid

Het creëren van een ideale wereld voor kind, gezin en buurt doen en kunnen we niet alleen. We werken hiervoor nauw samen met een groot netwerk van partners, variërend van informele netwerken zoals plaatselijke sportverenigingen, tot formele netwerken zoals scholen. Met overheidsinstanties spreken we regelmatig over (de financiering van) duurzame oplossingen voor lokale en regionale uitdagingen. Met kennisinstituten en brancheverenigingen werken we intensief aan de verdere ontwikkeling van onze groeivisie en de branche.

Invloed op de samenleving

Mensen en organisaties die met elkaar verbonden zijn, hebben een grotere impact op de samenleving. Experts die actief zijn in een buurt, brengen verbinding tot stand met kinderen en hun gezinnen. Ook buurtwerkers streven ernaar om verbinding te leggen tussen bewoners onderling of tussen verschillende (hulpverlenings)organisaties. Het actief leggen van verbindingen behoort dan ook tot een van de bouwstenen van de groeivisie. Ook kinderopvanglocaties leggen de verbinding met de samenleving door zoveel mogelijk deel te nemen aan lokale en wijkgebonden projecten, of door ze zelf te initiëren.



‘Om de ideale wereld te creëren voor kind, gezin en buurt werken we nauw samen met sportverenigingen, scholen, overheidsinstanties, kennisinstituten en brancheverenigingen.’

Een greep uit onze partners



Sponsoring

Bewegen is in iedere groeistap belangrijk en lopen is toegankelijk voor bijna iedereen. Samen lopen motiveert niet alleen, maar brengt ook verbindingen tussen mensen tot stand. In 2023 is een sponsorbeleid en -plan ontwikkeld waarin we inzetten op het motto 'lopen verbindt'. Uitgangspunt voor de te sponsoren initiatieven is dat een verbinding gelegd moet worden tussen kind, gezin, buurt, collega's en alle bijbehorende netwerken. Samenwerken is het belangrijkste, niet het eigen belang. De sponsoring van diverse Avondvierdaagsen en de jeugdlopen van CPC-loop Den Haag zijn mooie voorbeelden van initiatieven die passen bij de sponsorvisie.

Collega's worden in aanloop naar de diverse loopevents met hardloopclinics gestimuleerd om ook te bewegen. Sponsoring van wandel- en loopevenementen levert meerdere voordelen op: vitaliteit van kinderen, buurtbewoners én collega's wordt gestimuleerd, gro-up pakt lokale verantwoordelijkheid en onze zichtbaarheid vergroot de merkbekendheid.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Gelijke kansen beginnen bij gelijke toegang tot voorzieningen, zoals kinderopvang, voorschoolse educatie, onderwijs, sport en sociaal-culturele activiteiten in de buurt.

Als een kind of gezin (extra) ondersteuning nodig heeft, wordt gezocht naar mogelijkheden binnen de leefwereld van het kind. De collega's uit de verschillende werkvelden van gro-up zijn de schakel tussen het kind en gezin, de professionals en andere netwerken. De expertise wordt naar het kind, gezin en de buurt gebracht en niet andersom. Zo krijgen mensen de nodige steun binnen de bestaande omgeving, terwijl tegelijkertijd de druk op zwaardere

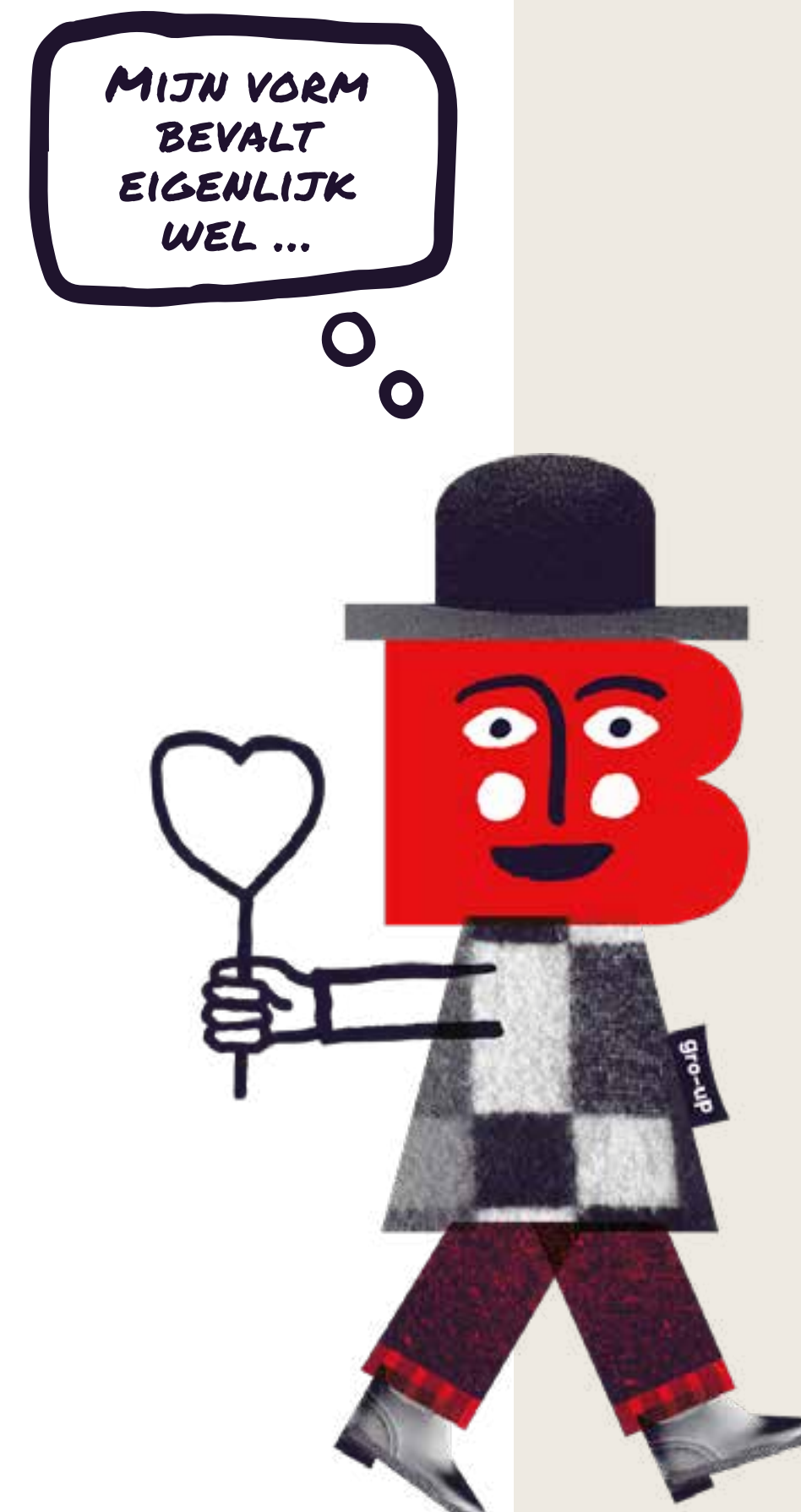
interventies wordt verminderd. Door in een vroeg stadium ondersteuningsvragen op te pikken en aan te pakken, worden ernstigere situaties voorkomen.

Wij herkennen ons dan ook in het Integraal ZorgAkkoord (IZA), het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) en de Hervormingsagenda Jeugd die landelijk zijn ingevoerd. De rode draad in deze ontwikkelingen is dat er steeds meer wordt ingezet op het verbeteren, toegankelijk en betaalbaar houden van jeugdhulp en de zorg.

Hervormingsagenda Jeugd

Het vaststellen van de Hervormingsagenda Jeugd medio 2023 brengt voor gemeenten de noodzaak met zich mee om te werken aan kostenbeheersing. Dat geeft gro-up de kans om de groeivisie onder de aandacht te brengen. Een structuur waarin het kind zich in het gezin én de buurt kan ontwikkelen, zorgt ervoor dat minder intensieve inzet nodig is van deskundigen. De groeivisie sluit ook aan bij het doel van het Integraal Zorg Akkoord: preventiever werken. Met meer inzet aan de voorkant worden gezinnen en buurten in hun kracht gezet. Met minder druk op zware zorg als resultaat.

'Gelijke kansen beginnen bij gelijke toegang tot voorzieningen, zoals kinderopvang, voorschoolse educatie, onderwijs, sport en sociaal-culturele activiteiten in de buurt.'



Financiering

Gemeentes blijken nog onvoldoende over schotten heen te denken. Zij zien beperkte financiële ruimte om aan de slag te gaan met een oplossingsrichting die gro-up voorhanden heeft. Des te belangrijker om in gesprek te blijven met de gemeentes, zodat de middelen op een gegeven moment wél vrijgemaakt gaan worden.

Passende kinderopvang

Het aantal kinderen in de kinderopvang met een extra ondersteuningsvraag neemt toe. Idealiter blijven deze kinderen in de reguliere kinderopvang, met een extra interventie waar nodig. Tegelijkertijd zet zo'n interventie het gezin in zijn kracht. Dat vraagt om herverdeling van middelen.

Gratis kinderopvang

De 'gratis kinderopvang' hangt boven de markt. Nieuw is de merkbare concurrentie vanuit het primair onderwijs: steeds vaker starten scholen ook met buitenschoolse opvang. Dit is ingegeven door nieuwe subsidiestromen vanuit het ministerie van Onderwijs én komt voort uit de opgedane kennis en ervaring vanuit Integrale Kindcentra dat buitenschoolse opvang, in combinatie met peuteropvang, financieel een winstgevend geheel kan zijn. Naast stille samenwerkingsafspraken vinden ook heroriëntaties plaats; een herbezinning op de koers van organisaties en gemeentes, zowel bij onderwijs als kinderopvang. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar in de intrede van aanbestedingen op peuteropvangwerk (gemeente Utrecht) en de ruimte voor nieuwe preventieve jeugdhulpprogramma's (gemeente Rotterdam).



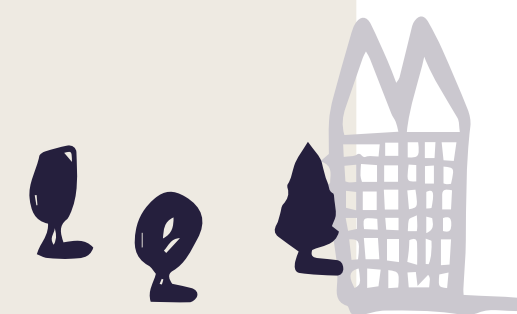
Armoede

Armoede zorgt er vaak voor dat ouders minder aandacht kunnen geven aan hun kinderen, met het risico op een ontwikkelingsachterstand tot gevolg. Gemeentes worstelen met dit vraagstuk, te meer omdat zij kampen met krappe budgetten. Extra middelen zijn nodig om de ontwikkeling van deze kinderen een duwtje in de rug te geven. Juist als het de ouders even niet lukt. Het vraagt lef van gemeentes om de keuze te maken voor een duurzame oplossing, om te investeren in de toekomst van deze kinderen en hun gezinnen.

Langlopende aanbestedingen

De ontwikkeling van steeds langer lopende aanbestedingen, richting 6 tot 8 jaar, biedt kansen voor gro-up. Met een langere looptijd is het mogelijk te bouwen aan het uitwerken van de groeivisie en zo een buurt verder te ontwikkelen. Een aanbesteding verliezen of een subsidie-opdracht niet kunnen continueren, betekent een blinde vlek in een bepaald gebied. Want hoe diverser de expertise actief is in een buurt, hoe krachtiger en effectiever.

Het gro-up-verhaal vraagt om een aanbestedingsdocument waar de samenhang tussen, kind, gezin en buurt tot uitdrukking komt. De realiteit is dat aanbestedingen nog steeds eendimensionaal worden uitgezet. Het is een uitdaging om ruimte te zoeken in het keurslijf van een aanbesteding die niet aansluit bij de groeivisie van gro-up.



Strategie

Onze merkessentie, groeivisie en de ontwikkelingen in de buitenwereld beïnvloeden de manier waarop wij ons organiseren, ons werk doen en onze ambities waarmaken. Drie onderwerpen stonden van 2021 tot 2023 centraal in de strategie van gro-up: één geheel, één professionele organisatie en een sterk aanbod.

Eén geheel

In 2022 is gro-up gaan bouwen aan een nieuwe identiteit en een gedeelde cultuur in de organisatie. Op het niveau van managers en leidinggevenden is er in 2023 een begin gemaakt met het voeren van gesprekken om die gedeelde cultuur tot stand te brengen.

Ook voor de buitenwereld heeft gro-up het merk verder verstevigd. Er is veel aandacht besteed aan het vertellen van onze merkessentie en voor wie we actief zijn: voor kind, gezin en buurt. Dit is meteen ook onze nieuwe tagline, die eind 2023 is geïntroduceerd en onze identiteit verder heeft aangescherpt. De gezamenlijke identiteit komt ook visueel tot uitdrukking. De voormalige stapeling van de verschillende domeinen kon geïnterpreteerd worden als schotten tussen de verschillende werkvelden, terwijl deze juist in toenemende mate met elkaar samenwerken en overlappen. Wij hebben daarom afscheid genomen van het stapellogo en de nieuwe tagline ingevoerd.

Eén professionele organisatie

Om onze ambities waar te kunnen maken, is de structuur van gro-up toekomstbestendig ingericht. De afzonderlijke bedrijven vormen één geheel – gro-up – en er is een ordening in de administratieve stromingen. Zo kan gro-up efficiënter werken en wordt de ontwikkeling versneld.

In 2023 hebben we volop ingezet op sterk werkgeverschap. Het project 'Werkgeversmerk' is gestart, net zoals Management Development-trajecten en de uitvoering van een medewerkersonderzoek om structureel te meten hoe onze collega's het werken bij gro-up ervaren.

Een sterk aanbod

We hebben één groeivisie die zorg, pedagogiek en ontwikkelen samenbrengt. We blijven daarnaast ons professionele netwerk versterken en verbreden zodat we een integraal aanbod kunnen leveren. Onder andere door kennis en ervaring op te doen uit onze 'proeftuinen'.

In 2022 heeft gro-up een aantal proeftuinen opgestart. Het doel was om uit te vinden hoe de verschillende domeinen in een buurt kunnen samenwerken aan een zo sterk mogelijk aanbod. De succesvolle proeftuin 'Sport en Bewegen' is hier een voorbeeld van. Buurtwerk, jeugdhulp en kinderopvang werken hierin samen om kinderen aan hun lichaam en geest te laten werken en zo de mentale weerbaarheid en veerkracht te stimuleren. Een ander voorbeeld is de proeftuin in Nesselande, waarin vertegenwoordigers van alle domeinen samenkomen met de maatschappelijke omgeving (politie, bewonersvereniging, et cetera) om te zien hoe zij samen de buurt naar een hoger plan kunnen tillen. Proeftuinen zijn in de loop van 2023 steeds vaker geëvolueerd in 'werken met kansen'. Terwijl het initiatief voor een proeftuin meestal vanuit gro-up kwam, wordt er nu vaker ingespeeld op vragen die vanuit een buurt of gemeente zelf komen. Dat zijn kansrijke activiteiten waar gro-up graag mee aan de slag gaat, omdat er zo nog gericht gewerkt kan worden aan de ontwikkeling van kind, gezin en buurt.

Impact maken

Met een unieke groeivisie, de inzet van professionals, goede samenwerking met de verschillende netwerken in de buurt en een sterk merk, kan gro-up met zijn partners impact maken op de maatschappij.

Buurtscan

De buurtscan, in 2022 als proeftuin ontwikkeld en in 2023 gestart, is een instrument om te bepalen wáár impact gemaakt kan worden in een buurt. De buurtscan brengt allerlei gegevens uit een buurt samen en geeft inzicht in behoeftes van bewoners en ontwikkelingen. De analyse van al deze gegevens wordt verrijkt met kennis vanuit vele invalshoeken en expertises, waardoor er in de uitvoering gericht gekozen kan worden voor de juiste interventies. Stimulerende factoren worden aangejaagd, belemmerende factoren worden zoveel mogelijk weggenomen en risicofactoren worden zo klein mogelijk gemaakt.

Hoe wij duurzame impact mogelijk maken

Duurzaamheid is inmiddels verankerd in onze manier van werken. Daarnaast heeft gro-up in 2023 een inkoopvisie opgesteld, waarin wij een aantal specifieke duurzaamheidseisen stellen aan leveranciers. gro-up zorgt goed voor alle collega's door hen de ruimte te geven te mogen zijn wie ze zijn. Collega's krijgen allerlei mogelijkheden om zich te ontwikkelen en (door) te groeien. Als financieel gezonde organisatie investeert gro-up in innovatie en ontwikkeling, wat bijdraagt aan het creëren van de ideale wereld.



‘Wij moeten veel meer gaan denken vanuit de levensloopbenadering van kinderen’



Prof. dr. Eric Steegers
Erasmus mc

‘In de eerste 1.000 dagen van een kind wordt de basis gelegd voor een gezonde en kansrijke start.’

Veel aanstaande moeders twijfelen tussen een thuisbevalling of bevalling in het ziekenhuis. Een van de overwegingen om thuis te bevallen is de vertrouwde, huiselijke omgeving. Daartegenover staan de voordelen van bevallen met meerdere professionals om je heen. Erasmus MC en destijds Kraamzorg Rotterdam vonden de ideale tussenweg voor twijfelende moeders en zo werd het eerste geboortecentrum van Nederland geboren. Eric Steegers, Hoogleraar en afdelingshoofd Verloskunde en Gynaecologie aan het Erasmus MC, stond aan de wieg van deze baanbrekende ontwikkeling.

Capaciteit opgezogen door ‘verloskamerhuur’

Eric: “In 2005 constateerden wij als Erasmus MC dat de capaciteit van de geboortezorg onder druk stond. Verloskundigen klaagden dat er vaak geen plek was voor cliënten. Hoe kwam dit? We ontdekten dat in Rotterdam 11% een thuisbevalling had, terwijl het landelijke gemiddelde ruim het dubbele was. Na onderzoek bleek dat dit kwam doordat veel mensen met een migratieachtergrond niet thuis wilden bevallen. Daar kwam bij dat verloskundigen liever niet ‘s nachts een wijk in wilden gaan waar veel armoede en potentieel onveilige situaties op de loer lagen.”

“Veel verloskundigen gingen daarom over op poliklinisch bevallen, waarbij ze als het ware een verloskamer in een ziekenhuis huurden, los van de gynaecoloog. Ze hielp de cliënt met de bevalling en stuurde moeder en pasgeboren kind daarna weer naar huis. Deze vorm van kraamzorg zorgde ervoor dat de ziekenhuiscapaciteit enorm onder druk kwam te staan.”

Geboortecentrum Sophia

“De eerste gedachte was toen, we breiden de poliklinische capaciteit van de ziekenhuizen uit. Totdat we bedachten om een echt alternatief te bieden voor de thuisbevalling, een geboortecentrum waar de client in een meer huiselijke sfeer bevalt. Dat moest wel aanpalend aan een ziekenhuis, want 50% van de vrouwen die voor het eerst bevalt gaat alsnog naar een gynaecoloog. Zo is het Geboortecentrum Sophia ontstaan, wat aanvankelijk 50% eigendom was van Erasmus MC en 50% Kraamzorg Rotterdam, wat nu onderdeel is van gro-up. Uniek in zijn soort, mede omdat deze vierkante meters in een academische organisatie ontzettend duur zijn en nu besteed werden aan een eerstelijnsvoorziening.”

De eerste 1.000 dagen

Armoede heeft enorme impact op de eerste 1.000 dagen van een kind; de periode vóór, tijdens en de eerste 2 jaar na de zwangerschap waarin de basis wordt gelegd voor een gezonde en kansrijke start van kinderen. Maar dit geldt zeker ook voor kinderen die wel in een sociaaleconomisch sterke omgeving zijn opgegroeid. “Vaak ontbreekt ook daar kwaliteit van voeding. Er wordt bijvoorbeeld twee keer per week gekookt en verder wat besteld of een snelle hap gehaald. Maar ook veel andere problemen van mensen die in armoede opgroeien zien we terugkomen bij mensen in ‘goede’ wijken. Werkende ouders die veel afwezig en gestrest zijn, wat de kinderen ook voelen. Dat is weliswaar iets anders dan de ouders die door de opeenstapeling van problemen soms de zelfregie verliezen, maar het is geen zwartwit-verschil. En daarnaast speelt gamen een grote rol. Veel kinderen worden huismussen en zijn minder buiten. Misschien zie je zelfs dat kinderen in slechtere buurten meer buiten zijn. Op de speciaal aangelegde sportveldjes bijvoorbeeld.”

Verloskunde combineren met het sociale aspect

“Veel van mijn collega’s kijken net als ik vanuit een levensloopbenadering naar de ontwikkeling van een kind. Dat wil zeggen: op welk moment je ook in aanraking komt met een ouder en kind, vraag je af wat er eerder in de groei en ontwikkeling met dat kind is gebeurd. En dat start al bij de preconceptie en in de baarmoeder. Maar ook wat de huidige omstandigheden voor consequenties hebben voor later. Daarom moeten we alles goed documenteren. De leefstijl, sociale omgeving.”

“Wij zetten daarom actief in op het combineren van verloskundige zorg met sociaalmaatschappelijke hulpverlening. We vragen naar schulden, huiselijk geweld,

leefstijlfactoren. Niet alleen bij het eerste gesprek tijdens de zwangerschap, maar al daarvoor wanneer koppels zwanger willen worden. Voor zorgverleners is dat soms lastig omdat ze denken dat je het niet kunt maken daarnaar te vragen. Het blijkt echter dat de zwangere vrouw en partner dat juist totaal geen probleem vinden. De weerstand zit hem daarnaast ook in het feit dat wanneer je ernaar vraagt het ook jouw probleem wordt. En dan moet je er wel wat mee kunnen.”

Kansrijke Start

“Toen we de buurtcijfers analyseerden op wijkniveau, zagen we dat het risico op babysterfte in Charlois 4 keer hoger was dan het Nederlands gemiddelde, ook voor vroeg- en laatgeboorte. Een land als Albanië had dat. We namen al onze bevindingen mee naar de toenmalige wethouder die fantastisch reageerde. Dit leidde in 2008 tot het programma Klaar voor een Kind, dat zich richtte op verbetering van de begeleiding van de zwangerschap. Dit programma combineerde verloskundige zorg en sociaalmaatschappelijke hulp. Dit liep allemaal parallel aan de opening van het geboortecentrum. Het was een soort vliegwiel aan het worden. De toenmalig minister heeft vervolgens de eerste aanzet gegeven tot het landelijke programma ‘Healthy Pregnancy for All’, wat onder Hugo de Jonge het VWS-actieprogramma Kansrijke Start werd wat nu in alle 340 gemeenten draait. In elk stad is een samenwerking tussen verloskundigen, gynaecologen, huisartsen en sociaalmaatschappelijke hulpverlening. Het ambtelijke programma stopt echter in 2025, maar het thema en de urgentie natuurlijk niet. De vraag is nu ‘Hoe zetten we dat daarna door?’. Het strategische publiek-private partnerschap Kansrijke Start binnen het landelijke missiegedreven topsectorenbeleid kan daar een rol in spelen.”

Veel meer inzetten op maatwerk-kraamzorg

“Er is een groot tekort bij kraamzorg. Om dit op te vangen, denk ik dat we kraamzorg veel gericht moeten inzetten. Sommige gezinnen hebben weinig tot geen kraamzorg nodig, terwijl een ander gezin juist heel veel hulp nodig heeft. Nu krijgt iedereen hetzelfde pakket. Dus ik denk dat we niet alleen vol moeten inzetten op geboortecentra, maar ook bij thuiszorg moeten kijken naar wie weinig hulp nodig heeft en wie juist het drievoudige nodig heeft. Maar nu is het vaak moeilijk om zorg op maat te geven. Dat gesprek wil ik ook hebben met gro-up.”

Nog meer samenwerken met gro-up

“Mijn ambitie met gro-up is om nog veel meer de samenwerking op te zoeken, omdat ik weet dat ze uniek zijn. gro-up denkt en werkt vanuit hun groeivisie en biedt daarbinnen niet alleen kraamzorg, maar staan tijdens de zwangerschap tot en met volledige zelfstandigheid paraat met allerlei disciplines. Ik zou heel graag met gro-up kijken hoe je de begeleiding na die kraamperiode kan borgen. Dat je ze op het goede spoor houdt. We completeren elkaar als je kijkt naar de hele keten: van de preconceptiezorg tot zelfstandigheid.”

“We willen ook echt onderdeel zijn van die keten en deze verrijken met onze kennis. Dat is waarom we als academisch centrum toch een eerstelijnsgeboortecentrum hebben. Er staan zoveel schotten in die hele keten. Niet actieve tegenwerking, maar het systeem is zo ingericht. Iedereen doet met de beste intenties zijn ding, maar die schotten zijn er. Maar uiteindelijk gaat het om de ouders en kinderen. We moeten eigenlijk altijd de maximale expertise die aanwezig is in de keten op elk moment gecombineerd in kunnen en willen zetten.”

4 We blikken terug op 2023



Activiteiten op het groeipad

Mede dankzij veel van de ontwikkelingen en strategische keuzes die wij hebben gemaakt, zijn wij nog beter in staat om onze groeivisie in de praktijk te brengen. De groeivisie van gro-up bestaat onder andere uit het groeipad met zes verschillende groeistappen. Dit is een greep uit de activiteiten waarmee we in 2023 impact hebben gemaakt op kind, gezin en buurt.

Groeistap 1

6 maanden vóór geboorte tot 2 jaar

In de eerste 1000 dagen wordt de basis gelegd voor een veilige hechting. De verloskundige en kraamverzorgende zijn er om de hechting voor en na de geboorte te bevorderen. Vanaf één jaar gaat een dreumes de wereld ontdekken. Spel, autonomie, taalverwerving, motoriek: de ontwikkeling gaat razendsnel. Pedagogische medewerkers in de kinderopvang stimuleren deze ontdekkingstocht. En zijn er extra behoeftes, dan is er bijvoorbeeld de opvoedhulp.

Voorlezen

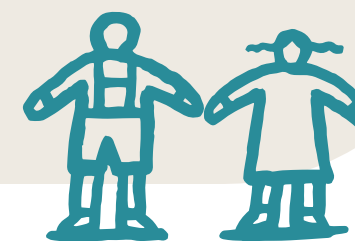
De kinderopvangcentra van gro-up bieden elke dag voorleesactiviteiten aan. Voor de collega's van de HR-afdeling van provincie Zuid-Holland was het in 2023 hun jaarlijkse teamuitje. Op alle kinderopvanglocaties in Zoetermeer waren ze tijdens de Kinderboekenweek aanwezig om voor te lezen.

1



'De groeivisie van gro-up bestaat onder andere uit het groeipad met zes verschillende groeistappen.'

2



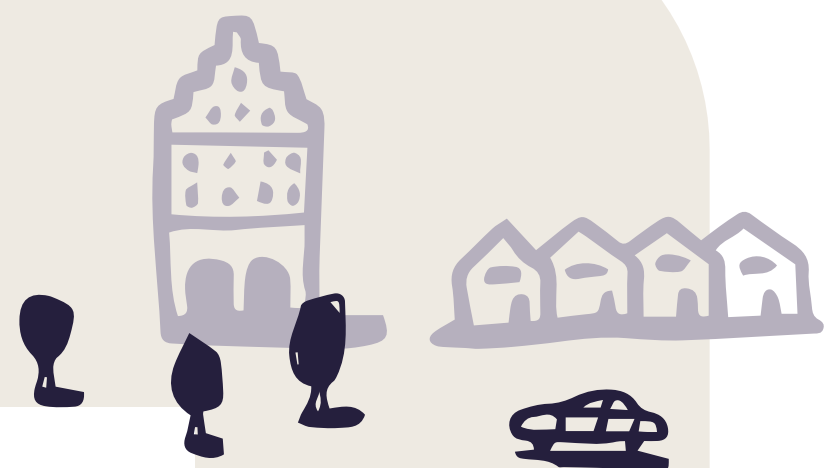
Groeistap 2

2 tot 6 jaar

Zelfredzaamheid en autonomie zijn bij peuters en kleuters volop in ontwikkeling. Hun sociale vaardigheden komen in een stroomversnelling door de omgang met leeftijdsgenootjes. In de kinderopvang hebben pedagogisch medewerkers respect voor de mening, keuzes en gevoelens van de kinderen. Ze bevorderen sociaal gedrag en er is aandacht voor verschillen in etniciteit en gender. Vaardigheden als emotiebeheersing en impulscontrole staan hoog op de agenda. Waar nodig werken ze samen met jeugdhulp.

Speelplushuis

Voor peuters van 2 tot 4 jaar die extra ondersteuning nodig hebben, is er bij peuteropvang 'De Touwladder' in Zoetermeer vorig jaar het Speelplushuis opgericht. Hier krijgen kinderen de juiste begeleiding om onder meer hun sociaal-emotionele vaardigheden verder te ontwikkelen. Spelenderwijs versterken kinderen hun zelfvertrouwen en veerkracht. De groep wordt begeleid door gespecialiseerde pedagogisch medewerkers van kinderopvang én jeugdhulp.



2



Bewegen, ontmoeten en actief deelnemen in de buurt!



Groeistap 3

6 tot 10 jaar

Digitale en sociale media maken de wereld van schoolgaande kinderen groter dan hun fysieke leefomgeving. Niet alleen hun cognitieve ontwikkeling maakt een grote sprong, maar ook het verlangen naar onafhankelijkheid. Sport- en spelactiviteiten helpen kinderen hun executieve en sociale vaardigheden te ontwikkelen en te versterken. Buurtwerk en buitenschoolse opvang (BSO) spelen hier, eventueel samen met jeugdhulp, een grote rol bij. Ook ondersteunen zij bij thema's als mediawijsheid, seksuele ontwikkeling en het deelnemen in de maatschappij.

Emoji's op de BSO

Op verschillende BSO's werden kinderen tijdens een project in de herfstvakantie aangemoedigd hun gevoelens te uiten. Omdat kinderen het soms lastig vinden hun emoties te herkennen en te verwoorden, werden er fysieke emoji's geknutseld. Met behulp van deze blijde, verdrietige of boze emoji's gaven de kinderen een voorstelling met sokpoppen.

Team4Talent

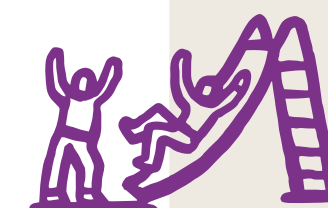
Vanuit het samenwerkingsverband Team4Talent (met kinderopvang, onderwijs, sport- en andere maatschappelijke organisaties) laten de jongerenwerkers van Buurtwerk de kinderen kennismaken met allerlei sporten. Zo is Team4Talent Pijnacker-Nootdorp onder andere actief bij de Koningsspelen, het winterfestival, schoolsporttoernooien, buurtsportactiviteiten en sportclinics op basisscholen. Het doel is het bevorderen van bewegen, ontmoeten en actief deelnemen in de buurt.

Dagprogramma Jonge Kind

Peuters en kleuters die niet mee kunnen in de kinderopvang of op school, leren vaardigheden die nodig zijn om hun ontwikkelingsachterstand in te lopen. Dit programma dat per 2023 wordt aangeboden, is bedoeld voor gezinnen met een kind van 2 tot 5 jaar met een ontwikkelingsachterstand. Doel is dat deze kinderen weer mee kunnen draaien op de groep of in de klas. Gespecialiseerde jeugdhulpinterventies zijn gebaseerd op positief opvoeden en gaan uit van waar het kind goed in is. De uitgangspunten bij gro-up zijn altijd systeem- en oplossingsgericht.

Peuter- en Avondvierdaagse

Bewegen én verbinding met de buurt: dat is de Avondvierdaagse. Het stimuleren van bewegen kan al vroeg beginnen. Want hoe jonger een kind het aanleert, hoe makkelijker iemand blijft bewegen. De peuters van de Speeltaalhuizen in Zoetermeer en peuteropvanglocaties in Nootdorp liepen al een rondje van 500 meter om de eigen locatie, in de buurt of op het speelplein. De 6- tot 12-jarige kinderen van de buitenschoolse opvang (BSO) en KIDSclubs wandelden, vaak met hun ouders, 5 of 10 kilometer tijdens de plaatselijke Avondvierdaagsen.



Groeistap 4

10 tot 14 jaar

Pubers maken lichamelijk en emotioneel een grote ontwikkeling door. Ze proberen steeds meer een eigen plek in de wereld te vinden. De overgang naar de middelbare school vraagt een grote mate van zelfstandigheid. Buurtwerkers, jeugdhulp en BSO-collega's zijn er om deze veranderingen te monitoren en jongeren (en hun ouders) te ondersteunen als dat nodig is. Ze creëren de juiste setting waarin jongeren zich op hun gemak voelen en vragen durven te stellen.

Meidenwerk

Sinds 2023 komen tienermeiden 2 keer per week bij elkaar om creatief bezig te zijn en om met elkaar in gesprek te gaan over echte meidenonderwerpen. Hier kunnen zij zichzelf zijn en nieuwe vriendschappen opdoen. Het bespreekbaar maken van thema's als verliefdheid, vriendschap en school versterkt hun weerbaarheid. Meidenwerk wordt georganiseerd door het jongerenwerk op een kinderdagverblijf van gro-up.

Basketballen

Collega's van Jeugdhulp uit Zoetermeer basketballen regelmatig met jongeren (vaak met gedragsproblemen) op pleintjes in de buurt. Zo dagen ze deze jongeren fysiek uit én stimuleren ze de integratie met hun buurtgenoten en de buurt waarin zij opgroeien.



Jeugdhulp op school

Sinds 2023 werken 2 collega's van Jeugdhulp samen 25 uur per week op De Musketier, een cluster-4 school in Zoetermeer. Dit is een onderwijsinstelling gespecialiseerd in het bieden van onderwijs en ondersteuning aan leerlingen met ernstige gedragsproblemen en psychiatrische aandoeningen. Door in het schoolgebouw aanwezig te zijn, signaleren zij sneller problemen bij kinderen. Omdat zij in een vroeg stadium kunnen helpen, wordt erger voorkomen. Ook leren zij de leerkrachten vaardigheden die van pas komen bij het begeleiden van kinderen.



4



'De juiste setting creëren waar jongeren zich op hun gemak voelen en vragen durven te stellen'

5



Groeistap 5

Groeistap 5: 14 tot 20 jaar

Zelfstandigheid, experimenteerdrang en risicogedrag zijn de kernwoorden in deze levensfase. Ook ontwikkelen jongeren waarden en normen. Ze krijgen te maken met keuzes rondom vervolgopleiding en werken. Vanaf 16 jaar hebben zij beslissingsrecht en vanaf 18 jaar zijn ze volwassen. Jongeren zoeken vaak een rolmodel in hun nabije omgeving waar zij tegen op kunnen kijken of hulp aan kunnen vragen. Deze rol wordt vaak vervuld door onze buurtwerkers en jeugdhulpverleners. Iets waar zij zich vanzelfsprekend bewust van zijn en professioneel mee omgaan.

Fototentoonstelling 'Rauwe plaatje'

Jongeren uit Zoetermeer leerden elkaar en de wereld op een andere manier bekijken tijdens het fotografieproject 'Rauwe plaatje'. Met dit project laat gro-up verschillende jongerengroepen kennismaken met elkaars belevingswereld. Aan de hand van foto's vertelden zij hoe zij naar zichzelf, elkaar en de wereld kijken. Centraal stond hun ware ik, los van vooroordelen. De jongeren kwamen allemaal uit een subcultuur waar vaak met vooroordelen naar wordt gekeken, zoals transgenders, vluchtelingen of 'refo's'. Buurtwerkers van gro-up werkte hiervoor samen met gemeente Zoetermeer en Fonds 1818.

Vuurwerkvoorlichting

Samen met bureau Halt gaven de gro-up buurtwerkers in december 2023 vuurwerkvoorlichting op scholen in het voortgezet onderwijs in Woerden. Leerlingen kregen informatie over het veilig afsteken van vuurwerk en werden gewezen op het effect van vuurwerk afsteken in combinatie met het drinken van alcohol. Daarnaast werd gesproken over hoe je omgaat met de omgeving om overlast te voorkomen.

Street League

Om de cohesie tussen de verschillende wijken in Zoetermeer te verhogen, organiseerde gro-up met cofinanciering vanuit het Lokale Sportakkoord in juli en augustus de Street League. In de zomervakantie speelden ruim 280 jongeren in hun wijk een voetbal- of basketbalcompetitie. De wijkwinnaars stroomden door naar de finales waar alle wijken samenkwamen. Op deze manier stimuleerde gro-up jongeren te sporten én kwam er meer verbinding tussen buurten en wijken tot stand.

Preventief en gespecialiseerd te werk gaan

gro-up buurtwerk was in 2023 actief in veertien gemeenten in Rotterdam, Schiedam, Gouda, Zoetermeer, maar ook in meer landelijke gebieden als Krimpenerwaard en Vijfheerenlanden. In Schiedam werkten onze jongerenwerkers samen met de YETS Foundation (succesvol in gedragsverandering bij jongeren). In het buurtwerk zijn we vooral preventief bezig geweest, terwijl ons jongerenwerk met name gericht is op talentontwikkeling.



5

6

Groeistap 6

20 tot zelfstandigheid

Jongvolwassenen nemen steeds meer verantwoordelijkheid voor hun eigen leven. Studie- en beroepskeuze en op jezelf gaan wonen zijn belangrijke thema's. Buurtwerkers zijn er om zelfredzaamheid en zelfstandigheid te bevorderen en ondersteuning te bieden bij het maken van de juiste keuzes. Adviseren, informeren en inspireren, daar gaat het om.

Express Yourself

Bekende artiesten en dansers gaven in de mei- en herfstvakantie workshops en inspiratiesessies aan jongeren tot 25 jaar. De Goudse Schouwburg en gro-up boden jongeren letterlijk een podium om hun verhaal te delen en hun talenten te laten zien. Het achterliggende idee: jongeren meer verbinding laten voelen met elkaar en met de maatschappij. Juist na de lockdownperiodes waarin zij op zichzelf aangewezen waren. Communitybuilding in de vorm van dans, rap en theater.

Taalmaatje

Mensen die laaggeletterd zijn kunnen bij gro-up terecht. Vrijwilligers en buurtwerkers helpen hen bijvoorbeeld om hun post te begrijpen, een DigiD aan te maken of een brief te schrijven aan een familielid. In Rotterdam loopt sinds vorig jaar het project Taalmaatjes, waar deelnemers met iemand in gesprek gaan om de woordenschat te vergroten.

‘Meerdere maatschappelijke ontwikkelingen en keuzes hadden impact op kind, gezin en buurt en onze bedrijfsvoering’

Ontwikkelingen en keuzes

Het afgelopen jaar hebben collega's uit verschillende domeinen elkaar nog meer opgezocht en de onderlinge samenwerking versterkt. Jongerenwerkers werden ingezet bij de opdracht Jeugdhulp Rotterdam. BSO-groepen kwamen naar de pleinprogrammering van buurtwerk en jongerenwerkers kregen ondersteuning van onze gedragswetenschappers als de casus daarom vroeg. De groeivisie werd goed ontvangen en steeds meer collega's spreken inmiddels dezelfde taal. We denken minder vaak in termen van 'kinderopvang' of 'jeugdhulp', maar spreken steeds meer over bijvoorbeeld de ontwikkeling van een kind van 6 jaar oud met bepaalde behoeftes.

Meerdere maatschappelijke ontwikkelingen en keuzes die we hebben gemaakt, hadden impact op kind, gezin en buurt en onze bedrijfsvoering. Dit zijn de belangrijkste.

Passende huisvesting

Pilot nieuw interieur kinderopvang

Afgelopen jaar is kinderdagverblijf De Toverburcht in Capelle aan den IJssel als eerste locatie in de gro-up look & feel verbouwd. De nieuwe, herkenbare gro-up-uitstraling is modern, met een rustig en natuurlijk kleurenpalet. Er worden materialen gebruikt die de zelfstandigheid, autonomie

en zelfredzaamheid prikkelen. Ook andere doelgroepen kunnen van deze ruimte gebruik maken. Zo kan een BSO-lokaal in een handomdraai veranderd worden in een ruimte waar buurtbewoners samen kunnen zijn. De resultaten van deze pilot zijn geëvalueerd en worden meegenomen in de plannen om ook andere locaties van de gro-up look & feel te voorzien.

VOF gro-up Storm

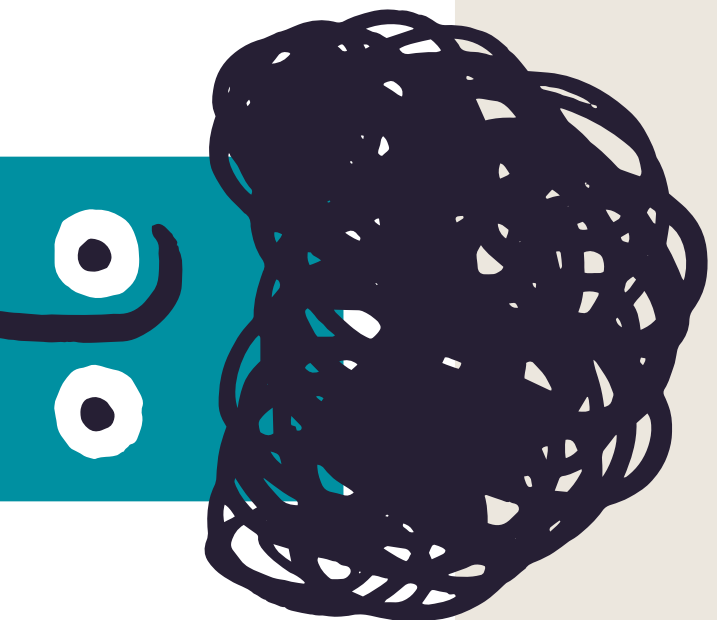
Sinds 1 juni 2023 is de VOF gro-up Storm actief. Dit houdt in dat Storm & Zoon interieurtechniek, een partij waar gro-up al vele jaren goed mee samenwerkt, alle interieurprojecten op de gro-up locaties voor haar rekening neemt. Dit betreft doorvoeren van look en feel in interieur, (vervangings-) onderhoud van keukens, aankleedmeubelen en sanitair, verbouwingen van het inbouwpakket en het plaatsen van maatwerkmeubelen.

Op deze manier kan gro-up het hoofd bieden aan de krapte op de arbeidsmarkt, materiaaltekorten en inflatie.

Vastgoedmanagement

Het vinden van passende huisvesting en het behouden van bestaande huisvesting is in de kinderopvang een steeds grotere uitdaging. Vastgoedmanagement is steeds meer van belang. Het wordt moeilijker om huurcontracten open te breken en onderhandelingen aan te gaan, gemeentes gaan over tot verkoop van maatschappelijk vastgoed aan derden of indexerende de maatschappelijke huren naar commerciële tarieven. Alle opvanglocaties van gro-up zijn in de loop van 2023 onder de loep genomen en gecategoriseerd om de uitrol van de nieuwe huisstijl en meerjarig onderhoud mogelijk te maken. De gekozen materialen worden op dit moment getest op de proeflocatie in Capelle aan den IJssel, waarna implementatie in stappen kan worden uitgerold.





ZOU IK
ZICHTBAAR
ZIJN ...?



Partners & samenwerkingen

Samenwerking IJsselland Ziekenhuis

In het najaar van 2023 is geboortecentrum IJsselland nieuw leven ingeblazen met een nieuwe samenwerkingsovereenkomst en de doorstart van VSV IJsselland. gro-up is daarin partner. In vervolg daarop is op verzoek van het ziekenhuis het gesprek gevoerd met het IJsselland Ziekenhuis om ook hier een vorm van samenwerking te starten, bijvoorbeeld in de vorm van een kraamhotel of mother-care, maar ook aan andere samenwerkingsvormen. In het voorjaar van 2024 wordt hieraan een concreet gevolg gegeven.

Samenwerkingspartners

In de welzijnsopdracht Heel de Stad (het Beleidsplan Maatschappelijke Ondersteuning en Jeugdhulp 2021-2026) werken we in Rotterdam met onze samenwerkingspartner DOCK. Daarnaast werken wij ook samen met andere organisaties, afhankelijk wat de opdracht in die buurt nodig heeft. Samen met de gemeente ontwikkelen we een systeem van monitoring en sturing, waarvan we in 2023 de eerste resultaten hebben ontvangen.

Gunningen

In Rotterdam heeft gro-up de aanbesteding 'Het dagprogramma Jonge Kind' gegund gekregen. De samenwerking tussen kinderopvang en jeugdhulp moet ontwikkelachterstanden bij jonge kinderen voorkomen of oplossen. Inmiddels is er ook vraag vanuit andere regio's om aan de slag te gaan met dit programma. Kortlopende aanbestedingen die gegund zijn: het begeleiden van gezinsmigranten in Rotterdam (Nieuw in Rotterdam) en het begeleiden van mensen in de schuldsanering naar financiële zelfredzaamheid.

Digitalisering

Implementatie elektronisch cliëntendossier Atermes

Veel aandacht ging uit naar de integratie van Kraamzorg Rotterdam binnen gro-up. Het herinrichten van de organisatie en het op orde brengen van veel primaire en ondersteunende processen, heeft het grootste deel van 2023 in beslag genomen. Grootste wijziging in de werkprocessen was de implementatie van het nieuwe elektronisch cliëntendossier, Atermes.

Registratie-activiteiten binnen de buurt

In 2022 zijn we gestart met RegiCare, het registratiesysteem waarin we onze prestaties en de effecten van onze activiteiten binnen de buurt monitoren. In 2023 hebben we het systeem verder verfijnd en toegespitst op de verschillende regio's en opdrachten. Ook hebben we met de ontwikkelaar een nieuwe module ontwikkeld: RegiSignaal. Hier kunnen jongerenwerkers en buurtverbinders op hun telefoon invoeren wat zij op straat signaleren. De locatiegegevens worden gelijk gekoppeld aan het signaal op basis van de locatiegegevens van de telefoon.

Zichtbaarheid wijkaanbod

Om de zichtbaarheid van het wijkaanbod in Hillegersberg-Schiebroek te vergroten en lokale netwerken te verbinden, is gro-up de pilot 'WijkConnect' gestart. In 2023 hebben 34 organisaties zich aan dit digitale platform verbonden dat dat door ruim 1900 unieke bezoekers bekeken werd. Een grote stap die wij hebben gezet in de doorontwikkeling van het platform, is dat de activiteiten die wij in RegiCare registreren direct te zien zijn in WijkConnect. Zo slaan we 2 vliegen in een klap. We registreren én vergroten onze zichtbaarheid.

Verandering in aanbod

Kraam- en geboortehotels

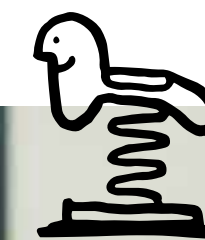
Een aanhoudende uitdaging blijft de capaciteit bij kraamzorg. We zien nog steeds de negatieve effecten van Covid-19 op de klantvraag en een extreem hoog ziekteverzuim bij onze collega's. Om ervoor te zorgen dat onze kraamcollega's efficiënt kunnen werken, zonder concessies te doen wat betreft kwaliteit, zetten wij ook in 2023 verder in op kraamhotels. Hier ontvangen vrouwen de eerste dagen na de bevalling kraamzorg. Met een aantal ziekenhuizen hebben we in 2023 gesprekken gevoerd over de start van een kraamhotel binnen de muren van de desbetreffende ziekenhuizen. De uitkomst van de gesprekken waren positief en in 2024 wordt verder onderzocht in welke vorm kan worden samengewerkt.

Ook in 2023 waren de tarieven nog steeds structureel te laag in relatie tot de lange zorgduur in de regio's, de toenemende kosten, de cao, keteninspanning en de noodzaak meer te digitaliseren. In 2023 lag de focus daarom onverminderd op het verzuim, behoud en werven van nieuwe collega's. De kwaliteit van zorg is op pijl gebleven en de aanvullende kennis die is opgedaan door Covid-19 is doorgevoerd in de organisatie. Door de aanwezigheid van de Adviseur Zorgkwaliteit zijn de teams meer gefaciliteerd in de te leveren zorgkwaliteit.

Om tegemoet te komen aan de vraag om verplaatste thuisbevallingen te kunnen bieden is in 2023 een project gestart om verloskamers te openen in zowel Geboortehotel Maasstad als Kraamhotel Noord. Het voorbereidende werk is afgerond en naar verwachting worden deze in de loop van 2024 geopend.

Sinds augustus 2023 levert gro-up 'mother-care' in het Franciscus Gasthuis in de vorm van 8 bedden op een eigen afdeling. Kraamverzorgenden staan hier kraamvrouwen bij van wie de baby op de afdeling neonatologie ligt en kraamvrouwen die de eerste nacht na de bevalling in het ziekenhuis doorbrengen. Inmiddels is in het Franciscus Gasthuis de eerste steen gelegd van het nieuwe gebouw waarin gro-up in 2026 een nieuw kraamzorghotel opent.

'Ook in 2024 zetten wij verder in op kraamhotels. Zo kunnen onze kraamcollega's nog efficiënter werken, zonder concessies te doen aan kwaliteit.'



Uitbreiding opdrachten

In 2023 hebben we een aantal opdrachten uitgebreid bij onze opdrachtgevers. Zo is in Woerden de opdracht voor de buurtverbinder verbreed. In Vijfheerenlanden is het jongerenwerk uitgebreid met gespecialiseerd jongerenwerk. Daarnaast hebben we de opdracht Nieuw in Rotterdam opnieuw gegund gekregen voor twee jaar. Daarbij is onze samenwerkingspartner Voorlichters gezondheid onmisbaar.

Sluiting Van Brienoordschool

Het onderwijs was met de Van Brienoordschool in Rotterdam een van de 5 domeinen betrokken bij de ontwikkeling van het kind, gezin en buurt. Helaas heeft gro-up deze school moeten sluiten. Bij de overname in 2019 was bekend dat de onderwijsresultaten onder druk stonden. Er is sindsdien veel gedaan en geïnvesteerd om de uitdagingen het hoofd te bieden en de onderwijsresultaten te verbeteren. Voor een zelfstandig schoolbestuur als dat van gro-up zijn wij helaas te kwetsbaar gebleken om deze uitdagingen goed op te lossen.

Behandelgroepen Haaglanden

In 2023 zijn we in de regio Haaglanden gestopt met het aanbod van onze naschoolse behandelgroepen. Ooit gestart als begeleiding, evolueerde dit door de jaren heen naar een behandelgroep. De kindgerichte aanpak werd meer een systeemgerichte aanpak. Begin 2023 constateerde gro-up dat de naschoolse groep voor slechts een beperkt aantal kinderen passend was. Omdat een aantal groepen niet meer kostendekkend was, besloot gro-up deze opvang te sluiten. Daarmee sorteerden we ook voort op de wens van Den Haag om de jeugdhulp dicht bij de leefwereld van het kind te brengen, met minder aparte jeugdhulp-locaties. Een ontwikkeling die gro-up van harte toejuicht en resulteerde

in de vraag om als strategisch partner in het consortium RndomJou in Den Haag toe te treden. In de gebieden Centrum en Rand wordt de komende 8 jaar jeugd- en gezinshulp doorontwikkeld, mede op basis van de visie van gro-up.

Inflatie

Dit betreft niet zo zeer een organisatorische ontwikkeling, maar meer een reactie op een externe factor waar gro-up iets mee moest. De inflatie liep zo snel hoog op dat de beloning van de collega's daar in eerste instantie geen gelijke tred mee kon houden. Later in het jaar is dit gecompenseerd. gro-up kreeg dus te maken met een kostenstijging die zij niet meteen wilde doorrekenen aan de ouders van de kinderopvang en andere externe stakeholders. Als gezonde organisatie kon deze stijging opgevangen worden, maar het heeft wel een forse impact gehad op het rendement. Om de continuïteit te waarborgen, zijn er maatregelen getroffen om de financiële bedrijfsvoering daarop aan te passen. Dit wordt gedaan door kritischer te zijn op uitgaven, procesoptimalisatie, het inrichten van digitale ondersteuning en door nog slimmer om te gaan met het inroosteren van collega's.



‘We willen jeugdhulp dicht bij de leefwereld van het kind brengen, met minder aparte jeugdhulp-locaties.’

Werkgeverschap

Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt hebben we extra geïnvesteerd in het aantrekken van het juiste personeel. Arbeidsmarktcommunicatie speelt hier een belangrijke rol in. In 2023 is de visie op arbeidsmarktcommunicatie vormgegeven. Om voldoende gekwalificeerd talent, dat past bij gro-up, aan te kunnen blijven trekken, moet de bekendheid van gro-up als merk en goede werkgever nog verder vergroot worden.



Arbeidsmarktkrapte

De krapte op de arbeidsmarkt stelde ons in 2023 voor de nodige uitdagingen voor het werven van nieuwe collega's. Ook een verminderde inzetbaarheid vanwege verzuim speelde daarbij een rol. Om voldoende en kwalitatief nieuwe collega's te werven, hebben we afgelopen jaar een werkgeversplan ontwikkeld.

Kwaliteit behouden

Ook in de kinderopvang en BSO's speelt personeelstekort al een aantal jaar een grote rol. Het gevolg was dat er veel uitzendkrachten en zzp'ers werden ingezet, wat een grote extra kostenpost met zich meebracht. We zagen daarnaast dat de Regionale Opleidingscentra te kampen hadden met een terugloop in aanmeldingen voor de BOL- en BBL-trajecten, noodzakelijk voor gro-up om de uitstroom van collega's op te vangen en de continuïteit te kunnen blijven garanderen, kwalitatief en kwantitatief.

In de diverse gemeenten waar wij actief zijn hebben wij subsidies voor het uitvoeren van voorschoolse educatie. Deze portefeuille is stabiel en het gaat in de kinderopvang om een substantieel bedrag. Naast deze subsidie zijn er ook nog andere kleinere subsidies voor opvang en plaatsingen, al dan niet in samenhang met gro-up jeugdhulp. Wat heel mooi is, is dat we kleine aanbestedingen doen waarbij kinderopvang samenwerkt met jeugdhulp en buurtwerk. Een mooie stap in onze ambitie om ons steeds meer als één organisatie te positioneren.

Vliegende start

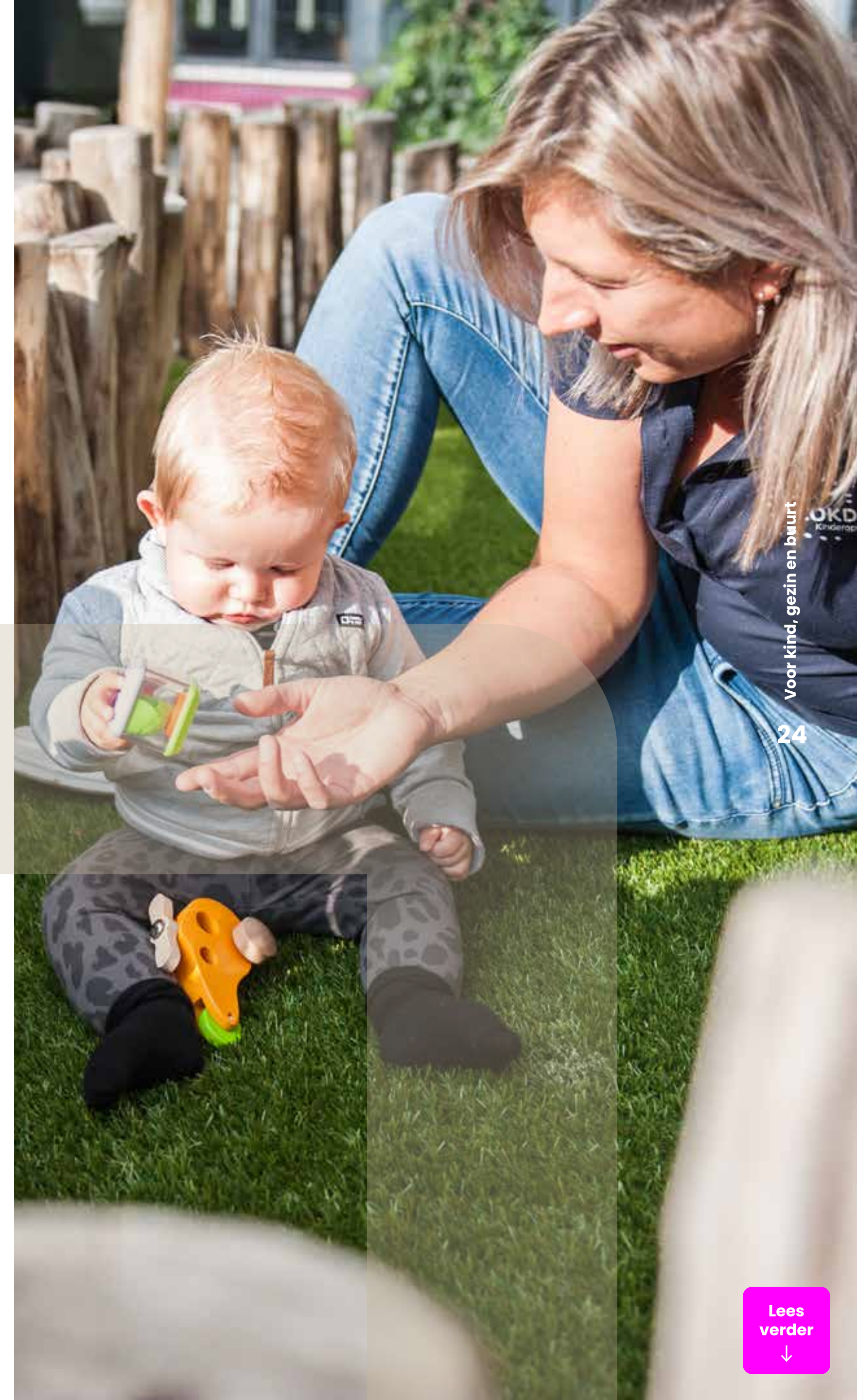
Om nieuwe collega's zo zacht mogelijk te laten landen, is in 2023 het proces van pre-boarding onder de loep genomen. De grootste procesknelpunten tussen het moment dat een sollicitant 'ja' zegt en de eerste werkdag, zijn opgelost. Het administratieve proces is verbeterd en ook het recruitmentproces is geoptimaliseerd.

Ook is een begin gemaakt met het 100 dagen-onboardingprogramma. De groeivisie en bouwstenen spelen hier een belangrijke rol in.

Medewerkersonderzoek

Collega's bij gro-up zijn trots op hun werk en hebben het gevoel dat ze mogen zijn wie ze zijn. Dat blijkt uit het medewerkersonderzoek dat in 2023 voor het eerst onder de vlag van gro-up werd uitgevoerd. 1882 van de 3030 collega's (62%) namen deel aan het onderzoek. Trots is men op de sfeer en het vertrouwen in het team. Ook de waardering van collega's en leidinggevenden scoort hoog. Net zoals de ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie.

Punten van aandacht: op sommige onderdelen kunnen processen worden geoptimaliseerd en mag er meer aandacht komen voor communicatie bij veranderingen. Hoewel collega's aangeven dat ze zich voldoende sociaal veilig voelen op hun werkplek, kan diversiteit en inclusie beter. Met name bij kinderopvang en kraamzorg wordt de werkdruk als hoog ervaren. Deze verbeterpunten zijn meegenomen in het jaarplan 2024.



Persoonlijke ontwikkeling

Via een leer- en ontwikkelplatform van de Academie van gro-up kunnen alle collega's zich inschrijven voor online en fysieke trainingen die verplicht of functiegerelateerd zijn. Ook hebben ze de mogelijkheid om trainingen te volgen die niet specifiek voor hun functie relevant zijn, maar wel voor hun eigen ontwikkeling. Naast alle content vanuit het leer- en ontwikkelplatform zijn er fysieke trainingen, studiedagen en academieweken. Zo heeft in 2023 de Buurtwerkacademie-week weer plaatsgevonden. Deze opleidingsweek (2 keer per jaar) voor alle buurtwerkers wordt door (nieuwe) medewerkers als positief ervaren en biedt de kan om de (in) formele organisatie te versterken.

Inclusiviteit

Bij gro-up mag je zijn wie je bent. Wij moedigen onze collega's dan ook aan om hun eigen cultuur naar de werkvloer mee te nemen om de omgeving kennis te laten maken met andere gebruiken en gewoontes. De

verschillende cao's waar onze collega's onder vallen, ondersteunen ons bij het geven van de ruimte om een nationale feestdag in te wisselen voor een vrije dag om een feestdag van de eigen religie of cultuur te vieren. Zo maken wij stappen naar een meer inclusieve werkvloer, waar wij in 2024 nog weer verder invulling aan gaan geven.

Management development

Het MD-traject voor locatiemanagers en teamleiders stond in 2023 in het teken van de communicatie over de groeivisie. Ook kregen deelnemers de opdracht om te 'gluren bij de gro-up-buren'. Zo verruimen ze hun blik op het werk van collega's in andere domeinen. Een aantal collega's dat de ambitie had, is na dit traject doorgestroomd naar een andere functie. In 2024 start het MD-traject voor de regiomanagers en managers werkzaam op het hoofdkantoor.

Duurzame inzetbaarheid

Verzuim

Het verzuimpercentage was, vergeleken met de branchecijfers (bron: CBS), in 2023 voor alle domeinen hoog. Een bovengemiddeld hoog verzuim betekent vaak dat de hervattingsdrempel (alle factoren die terugkeer in de weg staan) bekeken en waarschijnlijk ook verlaagd moet worden. Er wordt gestart met een analyse van de cijfers die ons richting geven voor gerichte oplossingen.

Het hoge verzuim was eind 2023 aanleiding om een onderzoek in te stellen naar het Eigen Regie Model binnen gro-up. Ook zijn vrijwel alle leidinggevenden getraind om het goede gesprek met de collega's te voeren door middel van de training 'Goed in Gesprek'.

Arbobeleid

In 2023 is gestart met een nieuwe vorm van het arbobeleid. Verzuimpreventie en re-integratie zijn belangrijke onderdelen hiervan. Zo worden cyclische inzetbaarheidsgesprekken ingevoerd om eerste signalen van overbelasting te herkennen en daar vervolgens preventief op in te spelen. Wordt er geïnvesteerd in psychische gezondheid? Doen we onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting? Wordt actief het gesprek aangegaan met collega's die 3 keer of vaker verzuimen? Het zijn vragen die we willen en moeten kunnen beantwoorden.





Vitaliteit

Zowel online als live kunnen collega's deelnemen aan allerlei activiteiten, al dan niet gerelateerd aan hun werkzaamheden. Dat varieert van online yogales tot kookworkshops en circuittrainingen en seizoensgebonden activiteiten. Ook wordt er, in de aanloop naar de door gro-up (mee)gesponsorde CPC Den Haag-loop, gewerkt aan het opzetten van hardloopclinics vanuit verschillende gro-up-locaties.

Duurzaamheid

CSR

In 2023 heeft gro-up een start gemaakt met het in kaart brengen van de parameters waar het conform de CSRD-richtlijnen op gaat rapporteren. Daarnaast heeft gro-up de brancheorganisatie Kinderopvang gevraagd met een sectorstandaard te komen.

Met het ontwikkelen en uitvoeren van de groeivisie maakt gro-up impact op mens en maatschappij. Wat betreft het milieu is gro-up op verschillende manieren actief om milieubewuster te werken. In 2024 moeten daar verdere stappen in gezet worden.

Inkoopvisie

Bij het inkopen van materialen en diensten ligt de focus op duurzaamheid. Inkoop gebeurt dan ook zo dichtbij mogelijk, zodat er verbinding ontstaat met leveranciers in de buurt. gro-up streeft ernaar dat ingekochte middelen en diensten bijdragen aan een goede gezondheid en welzijn. Dit doet gro-up door duurzaam werkgeverschap te eisen van de leveranciers, zelf goed opdrachtgeverschap te vervullen en door toe te zien op een verantwoorde keten.

Groene leveranciers

Onze leveranciers zijn volop bezig met verduurzaming. Dat kan gaan om het vergroenen van het wagenpark, het verminderen van verpakkingsmaterialen of het efficiënter (en minder) plannen van bezorgmomenten. Zo voert het verhuisbedrijf waarmee gro-up samenwerkt inmiddels 40% van de transporten uit met elektrische busjes en vrachtwagens. Het schoonmaakbedrijf werkt zoveel mogelijk met milieuvriendelijke schoonmaakmiddelen en de hovenier heeft voor het onderhoud van de tuinen de helft van het gebruikte gereedschap geëlektrificeerd, zoals bladblazers en heggenscharen.

Huurpanden

gro-up is bij verduurzaming van de panden grotendeels afhankelijk van de verhuurder. Bij het aangaan van contracten en verlengingen is verduurzaming een belangrijk onderwerp van gesprek.

Energieverbruik

gro-up investeert in schone energie door Gas en Europese Windenergie af te nemen. 'KlimaatNeutraal Gas' betekent dat er CO₂-emissies gecompenseerd worden met behulp van CO₂-compensatiecertificaten. Deze Verified Emission Reduction (VER)-certificaten zijn gekoppeld aan een bepaalde investering in duurzame energieprojecten in ontwikkelingslanden. EuropeseWind is 100% duurzaam opgewekte windenergie.

Hybride warmtepompen

gro-up heeft de ambitie om op den duur en sneller dan de wet bepaalt, gasvrij te zijn. Een eerste stap om het hoofdkantoor verder te verduurzamen was het vervangen van traditionele warmtepompen door hybride warmtepompen. Een forse investering waar gro-up geen financieel rendement van verwacht, maar gedaan met het oog op toekomstige wet- en regelgeving.

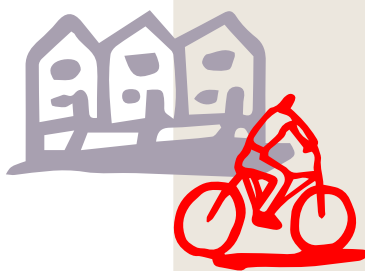
Het gemiddelde gasverbruik met hybride warmtepompen (31.703 m³) was in 2023 8% lager dan met traditionele warmtepompen (34.638 m³).

Afvalstromen

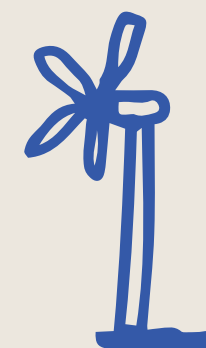
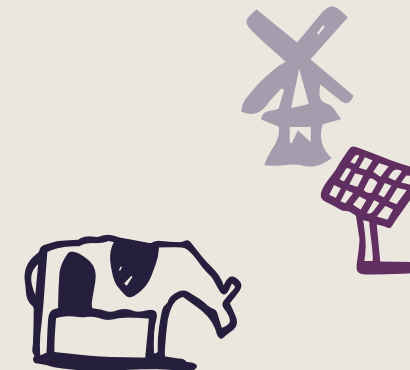
Op het hoofdkantoor is er gefocust op het optimaliseren van afvalscheiding. Daardoor is het scheidingspercentage in 2023 verhoogd van 56% naar 78%. Verder zijn papieren koffiebekers vervangen door glazen, waarmee op jaarbasis 45.000 bekertjes bespaard zijn. In de eetkamer wordt kritisch gekeken naar de noodzaak van verpakkingen. Ook is de inkoop van versproducten anders geregeld. Hierdoor is het aantal disposables, plastics en mono-verpakkingen met 60% gedaald. Statiegeldverpakkingen worden apart ingezameld en opgehaald door de gecontracteerde leverancier.

Elektrificatie wagenpark

Het wagenpark is in 2023 verder geëlektrificeerd: 52% van de voertuigen rijdt elektrisch (75% van de auto's en 30% van de bedrijfsbussen).



'Niet alleen gro-up, maar ook onze leveranciers zijn volop bezig met verduurzaming.'



5

We kijken vooruit naar 2024

Organisatie

Het vinden van voldoende en kwalitatief nieuwe collega's zal ook komend jaar de nodige uitdagingen geven. We zien daarnaast een verminderde instroom van jonge mensen, waardoor uittredende pensioengerechtigden minder makkelijk vervangen kunnen worden. In 2024 gaat gro-up aan de slag met het werkgeversplan voor de werving van nieuwe collega's.

Nieuwe kraamhotels en mother-care

Als we inzoomen op onze domeinen, zien we bij kraamzorg dat de capaciteit een continue uitdaging is. Daarom zet gro-up nog verder in op kraamhotels waar vrouwen de eerste dagen na de bevalling kunnen verblijven en kraamzorg ontvangen. In 2024 wordt veel aandacht gegeven aan het vergroten van de gastvrijheid in de kraamhotels. Door meer gecentraliseerde kraamzorg aan te bieden met een gastvrij karakter, wordt de kwaliteit en continuïteit van de zorg verbeterd. Ook gaat gro-up meer toekomstige kraamverzorgenden met het vak laten kennismaken door middel van BBL-trajecten die zij aanbiedt in samenwerking met de mbo-opleiding kraamzorg, aangevuld met unieke door gro-up aangeboden verdiepende trainingen.

Opleiden en lokaal samenwerken

Ook binnen de kinderopvang blijven we nieuwe collega's opleiden en zetten we ons in voor het behoud van collega's.

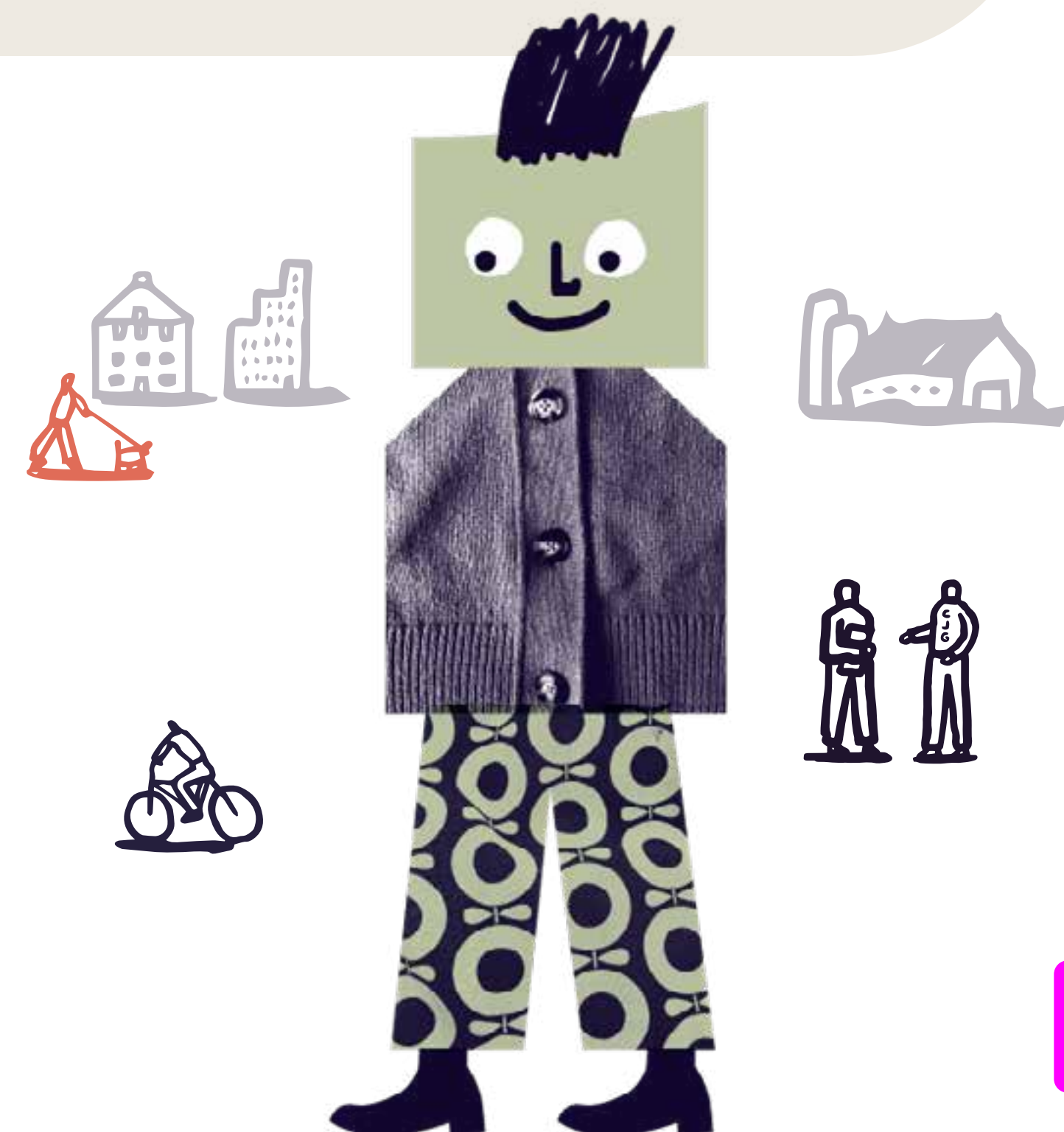
Zo blijven we kwalitatief goede kinderopvang bieden met een aantrekkelijk activiteiten aanbod. Daarbij werken we samen met de gemeentes, waar we actief zijn, het onderwijs en de expertise van onze andere domeinen werken, zodat er voor kinderen een goede doorgaande lijn is.

Nieuwe look & feel binnen 5 tot 7 jaar

Afgelopen jaar is kinderdagverblijf De Toverburcht in Capelle aan den IJssel als eerste locatie in de gro-up look & feel verbouwd. De lessen die zijn getrokken uit deze pilotlocatie worden meegenomen naar 2024. Binnen 5 tot 7 jaar gaan we stap voor stap alle gro-up-locaties ombouwen. Dit onderstreept onze ambitie om de propositie kinderopvang in verbinding met de andere domeinen te versterken. Dagprogramma's, ambulante hulp en partnerschappen

'Als iets werkt, doen we het vaker. Werkt iets niet, dan stoppen we er mee.' Voor jeugdhulp blijft het ook in 2024 noodzakelijk om goed in te blijven spelen op de vraag van jongeren, gezinnen en de vraag van de opdrachtgevers. Vorig jaar is in Rotterdam het dagprogramma Jonge Kind gestart. Verschillende gemeenten hebben interesse in dit dagprogramma, dus dit zal in 2024 op meerdere plekken invulling krijgen.

**'Als iets werkt, doen we het vaker.
Werkt iets niet, dan stoppen we
er mee.'**



Na het stoppen van de behandelgroepen in de regio Haaglanden, worden de jeugdhulpverleners die op de behandelgroepen werkzaam waren, in 2024 ingezet om kinderen, jongeren en ouders ambulant te helpen. Dat doen zij in de eigen omgeving, dus met name thuis, op school en bij de kinderopvang. In Den Haag vervult gro-up jeugdhulp in 2024 een nieuwe rol: die van strategisch partner van RndomJou. Hierdoor kunnen we bijdragen aan de doorontwikkeling van de jeugd- en gezinshulp in Den Haag.

Het doel is om een pedagogische basis te leggen en een veilige leefomgeving te creëren waarin de buurt een actieve rol speelt. In 2024 gaan we de volgende stap zetten op het gebied van online jongerenwerk om ook digitaal dichterbij de jongeren te komen.

Haarvaten van de buurt

Doordat we met buurtwerk steeds beter in de haarvaten van de buurt doordringen, wordt onze expertise nog breder ingezet en werken we nog intensiever samen met

het buurtnetwerk en relevante netwerken daaromheen. Ook in 2024 zetten we weer verder in op de gezamenlijke doorontwikkeling en inzet van onze expertise waardoor onze impact voor kind, gezin en buurt naar een steeds hoger niveau wordt gebracht. Daarbij willen we nog actiever optrekken met gemeenten om in buurten een sportief aanbod te bieden, talentontwikkeling aan te jagen en gemeenschapszin te ontwikkelen.

Kennis laten maken met alles wat gro-up te bieden heeft

Hoewel sommige mensen in de regio's waar wij actief zijn ons merk nog niet kennen, zijn ze vaak toch al direct of indirect met ons in aanraking geweest. Zij het onder een andere merknaam of via een van onze collega's in de buurt. Een sterke ambitie is om mensen die gro-up wel kennen maar 'enkel' denken aan een van de werkvelden, kennis te laten maken met gro-up die zoveel meer te bieden heeft voor kind, gezin en buurt.

Onze thema's

In 2023 hebben we de focus gelegd op de thema's groeivisie, sport en bewegen, efficiënt roosteren, leiderschap en eigenaarschap en ons merk. We hebben afgelopen jaar – mede dankzij de inzet van data(vergaring en -analyse) – progressie geboekt, maar er is nog genoeg te winnen. In 2024 bouwen we nog verder aan twee thema's uit 2023:

- Groeivisie in de praktijk
- Verbeteren en versterken van de processen

Verder werken we doorlopend aan thema's op het gebied van werving, ontwikkeling, behoud en vitaliteit van collega's en blijven we bouwen aan een sterk merk.



6

Bedrijfsvoering en governance

Financieel

Resultaat

De totale baten zijn in 2023 met 5,9% gegroeid ten opzichte van een 18,4% stijging in 2022. De stijging van de baten van ruim € 9,5 miljoen is voor € 4,4 miljoen toe te rekenen aan de omzet uit kinderopvangactiviteiten. Dit is het gevolg van de indexatie van de tarieven, ondanks een daling van de bezetting bij zowel de dagopvang als de naschoolse opvang. Voor € 3,4 miljoen betreft dit omzet uit kraamzorgactiviteiten (2023: heel jaar; 2022: vanaf 1 juni tot en met 31 december). Het restant wordt verklaard door de groei van de subsidieomzet. De peuteropvang is beperkt gegroeid door meer beschikkingen. Bij buurtwerk is de subsidieomzet gestegen door uitbreiding van bestaande opdrachten en het verkrijgen van nieuwe opdrachten.

De omzet bij jeugdzorg is stabiel gebleven, voornamelijk door uitbreiding van de opdracht in Rotterdam en beperkt door lagere productiviteit per FTE, onder andere als gevolg van ziekteverzuim. De omzet van het onderwijs is gedaald omdat de school per 1 augustus 2023 is gesloten (2022: geheel jaar geopend).

Het resultaat na rente en voorbelastingen bedraagt -3,5% van de omzet, ten opzichte van 0,6% in 2022. Deze daling van het resultaat is in belangrijke mate te verklaren uit de keuze om de (vanwege inflatie en energiekosten) hoge cao- en salarisverhogingen voor collega's in kinderopvang,

bedrijfsvoering en governance, buurtwerk en hoofdkantoor niet in de tarieven door te berekenen. Het effect hiervan bedraagt 2,9% van de omzet. De (overige) personeelskosten bedragen 79,1% van de omzet ten opzichte van 74,1% in 2022. Deze stijging bestaat voor ongeveer 3% uit niet in de tarieven doorberekende caoen salarisverhogingen en voor circa 2% uit hogere kosten vanwege beperkte inzetbaarheid van collega's.

De huisvestingskosten (inclusief afschrijvingen) bedragen 15,2% ten opzichte van 15,4% in 2022. Bijzondere kasstroom-, prijs-, krediet- of liquiditeitsrisico's werden niet gelopen.

Balans

Het vermogen is gedaald door het resultaat 2023. Het vermogen bestaat per 31 december 2023 uit 79,7% vrij vermogen (2022: 89,5%). Het vastgelegd vermogen bestaat uit statutaire en wettelijke vermogens. De solvabiliteit is gedaald van 40,2% eind 2022, naar 33,9% per 31 december 2023. Het balanstotaal bedraagt 41,4% van de omzet 2023 (2022: 46,8%).

Het werkkapitaal is gedaald tot negatief € 5,7 miljoen. De verhouding immateriële en materiële vaste activa/langlopende schulden is op 31 december 2023 5,6 en daarmee gestegen ten opzichte van 2022 (4,03). De wijzigingen worden alle met name verklaard door de investeringen in 2023 en door het verlies in 2023.

Kasstroom en financiering

De kasstromen zijn in 2023 € 15,6 miljoen negatief. In de voorwaarden voor de ontvangen externe financieringen zijn in 2022 geen veranderingen opgetreden.

Risicomanagement

Het doel van risicomanagement is om risico's in de markt te signaleren en te beheersen. Gebeurtenissen die belemmerend kunnen zijn voor het realiseren van de strategie hebben uiteindelijk impact op het resultaat of de continuïteit van de bedrijfsvoering. Het gaat om risico's die ontstaan door allerlei ontwikkelingen in de samenleving.

Impact op vraag en financieringsvorm

1. De afnemende vraag in de kinderopvang en kraamzorg vanwege een dalend aantal geboortes en de huidige economische situatie. In de kinderopvang liggen de kosten hoger dan het plafondtarief van de overheid. Wat de BSO betreft is er een afnemende vraag als gevolg van meer thuiswerkende ouders en ouders die zoeken naar alternatieven. In de kraamzorg is sprake van een eigen bijdrage die door ouders in het werkgebied van gro-up als hoog ervaren kan worden. Dit leidt tot lagere zorgduur.
2. Minder subsidie vanuit de gemeenten en regionale samenwerkingsverbanden als gevolg van bezuinigingen.
3. Het verlies aan inkomsten door procedures in aanbestedingen en inkoop in het subsidie-afhankelijk werk in de jeugdhulp, buurtwerk en peuteropvang.



Impact op de kosten

4. De hoge cao-indexatie wordt door de subsidievergever niet (volledig) in de accres-verhogingen verwerkt, waardoor personeelskosten stijgen en de marge onder druk komt te staan.
5. Een verschil tussen de kostenbepaling door het Rijk en de werkelijke kosten in de kinderopvang. Daardoor is de aanpassing van de kinderopvangtoeslag ontoereikend om de toegenomen kosten te dekken. Dit is een risico dat branche-breed bestaat en daarom ondersteunt gro-up de brancheorganisatie direct en indirect in de beïnvloeding van de besluitvormers.
6. Het aantoonbaar voldoen aan geldende en veranderende wet- en regelgeving heeft steeds meer impact op de bedrijfsvoering. Overheidsregulering door wet- en regelgeving is van belang voor de borging van kwaliteit binnen de branches. Maar de toename van nieuwe en veranderende regels brengt ook risico's met zich mee. Dan gaat het om de kosten, de beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel, de beschikbaarheid van geschikte voorzieningen en daarmee de betaalbaarheid van de dienstverlening.

Impact op duurzaamheid

7. gro-up neemt zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van duurzaamheid; in het belang van de klant en de maatschappij. Dit brengt extra inspanningen en bewustwording met zich mee, zowel in het primaire als in het secundaire proces.

Impact op het medewerkersbeleid

8. De arbeidsmarkt, zoals een tekort aan gekwalificeerde medewerkers in alle werksoorten. Meer en meer zzp'ers, in alle sectoren, doen hun intrede op de arbeidsmarkt. Het inhuren van deze krachten leidt tot hogere kosten. De nieuwe werkgeneratie vindt flexibiliteit en vrijheid erg belangrijk waardoor zij minder uren in vaste dienst willen werken. Ook dit leidt tot meer vraag naar inhuurkrachten met als gevolg dat de kosten stijgen. Om nieuwe collega's te binden en behouden investeert gro-up in opleidingen, zowel intern als in samenwerking met ROC's.
9. Een veranderende vraag naar hogere kwaliteit vanuit de subsidieverstrekker. Hierdoor worden hoger gekwalificeerde collega's (hbo'ers) ingezet. Dat betekent hogere personeelskosten.
10. Verminderde inzetbaarheid van collega's door werkdrukbeleving, als gevolg van personeelskrapte en hoog ziekteverzuim. Het verbeteren van de inzetbaarheid van collega's vraagt veel inspanning en kan daardoor minder snel verlopen. Daardoor kan de dienstverlening niet of in verminderde omvang worden uitgevoerd. Kinderdagverblijven moeten dicht en zorgomvang in de kraamzorg wordt beperkt. Dit heeft een negatief effect op de omzet en de kosten.

Impact op informatiebeveiliging en privacy

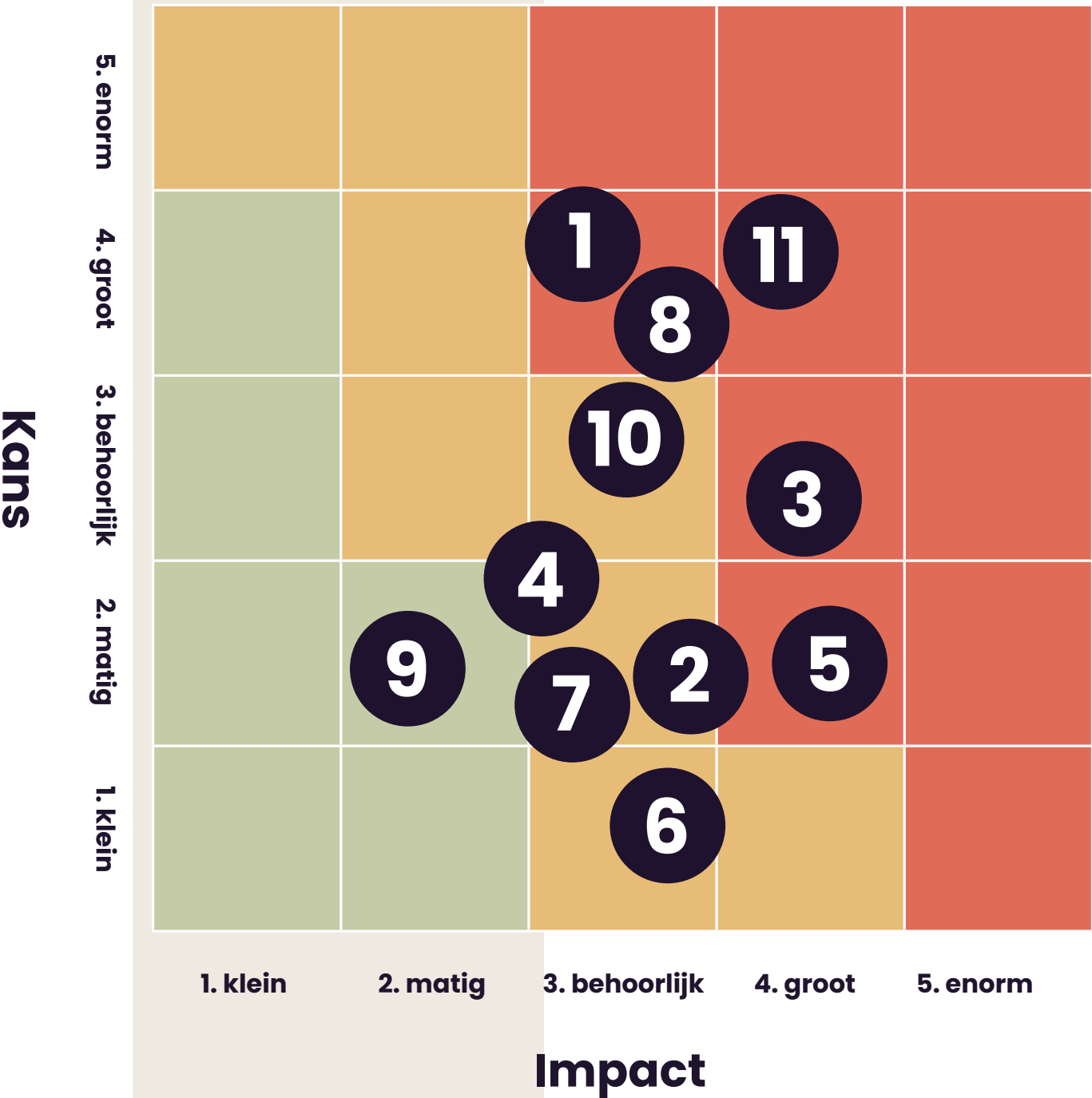
11. Cyberrisico's en het risico op datalekken zijn niet meer weg te denken. Het werken met veel persoonsgegevens, waaronder gevoelige en bijzondere persoonsgegevens, maakt dat gro-up veel technische en organisatorische maatregelen neemt om dit risico te voorkomen of te verkleinen.

Risicoprofiel

gro-up kent verschillende soorten risico's waaraan de organisatie wordt blootgesteld, waaronder strategische risico's, procesrisico's, financiële, IT- en compliance-risico's.

De mate waarin gro-up bereid is risico's te nemen is laag. Gezien de doelgroep aan wie gro-up zijn diensten levert, worden zorgvuldige afwegingen gemaakt. In de uitvoering staat veiligheid en gezondheid van onze collega's en doelgroep voorop. Continuïteit van de bedrijfsvoering, informatieveiligheid en voldoen aan wet- en regelgeving zijn basisvoorwaarden.

Door de lage risicobereidheid worden risico's snel hoog geïndexeerd. Door hier bewust van te zijn worden risico's strak gemonitord en gemitigeerd.



Fraude en non-compliance

In 2023 is een fraude- en non-compliance-risicoanalyse opgesteld. Hieruit blijkt dat gro-up met de getroffen beheersmaatregelen geen grote risico's loopt. Daar waar de risico's niet klein zijn, is sprake van een grote kans op ontdekking, waardoor tijdig geanticipeerd kan worden. De (financiële) processen kenmerken zich door de aanwezigheid van functiescheiding en scheiding tussen registratie van prestaties en verantwoording. Ondanks alle beheersingsmaatregelen bestaat het risico dat de directie maatregelen doorbreekt en/of collega's gaan samenspannen.

gro-up heeft maatregelen genomen die eraan bijdragen dat het doorbreken van interne beheers- en controlemaatregelen wordt gesignaleerd en voorkomen. Dan gaat het om een transparante besluitvorming, een governancestructuur, een open cultuur waarbij collega's elkaar durven aan te spreken, de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon én periodieke interne en externe audits op de naleving van beheersingsmaatregelen.

Klachten

gro-up doet zijn werk zo goed mogelijk. Toch kan het voorkomen dat ergens onvrede over is. In dat geval kan dat gemeld worden. Processen en registraties rondom klachten zijn belegd in de kwaliteitssystemen van de verschillende domeinen. In 2023 is een klachtenregeling opgesteld voor de hele organisatie om uniformiteit te creëren, zodat per 2024 een analyse over de hele organisatie mogelijk wordt. Per 2024 wordt een klachtenfunctionaris aangesteld.

Naast onze interne klachtenregeling bestaat er voor kinderopvang, jeugdhulp en kraamzorg de mogelijkheid om klachten aan een onafhankelijke klachten- of



geschillencommissie voor te leggen. Voor buurtwerk is geen externe commissie beschikbaar. De geschillencommissies doen bindende uitspraken. Voor kinderopvang worden klachtenjaarverslagen opgesteld waarin ook de eventuele uitspraken van de geschillencommissie worden opgenomen en wat wij doen om herhaling van de klachten te voorkomen. Deze klachtenjaarverslagen worden op de website van gro-up gepubliceerd en met de oudercommissies actief gedeeld. Daarbij wordt het klachtenjaarverslag inclusief het klachtenoverzicht gedeeld met de regionale GGD's.

Klokkenluidersregeling en meldpunt integriteit

Deze regeling borgt dat gro-up-collega's, maar ook andere personen die een werkrelatie met gro-up hebben (gehad), melding kunnen doen van (vermoedens van) misstanden zoals ongewenst gedrag. Maar ook dat gro-up daar zorgvuldig en vertrouwelijk mee omgaat en collega's geen nadeel ondervinden van het feit dat zij een melding hebben gedaan. Collega's kunnen op verschillende manieren anoniem vermeende integriteitskwesties of misstanden melden. Via de interne meldingsprocedure, de vertrouwenspersoon of bij een externe instantie. Een melding leidt tot een onafhankelijk en objectief onpartijdig onderzoek en wordt, indien van toepassing, extern uitgevoerd. In 2023 zijn er geen meldingen via de vastgelegde meldingsprocedure gedaan.

NIET
SPIEKEN!



Privacy en informatiebeveiliging

Gezien de dienstverlening van gro-up heeft informatiebeveiliging vanuit de perspectieven continuïteit, fraude en privacy en de daarmee samenhangende reputatie een hoge prioriteit. Dagelijks vinden controles op de bedrijfsvoering plaats om vast te stellen of gewerkt wordt volgens de daarover gemaakte afspraken, waaronder de protocollen voor informatiebeveiliging. Daarnaast beoordelen de security en privacy officer de kwaliteit en naleving van de beheersingsmaatregelen. Periodiek wordt de beheersing van informatiebeveiliging getoetst, zowel intern via interne audits, als extern via IT-audit en een ISO 27001-audit. Eventuele verbeterpunten vormen de input voor verdere aanscherping en/of naleving van het informatiebeveiligingsproces.

Bewustwordingscampagnes zijn een onderdeel van de organisatorische maatregelen om fouten en incidenten zo snel mogelijk boven tafel te krijgen.

In 2023 is 2 keer melding gemaakt bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft geen vervolgonderzoek ingesteld.

'Informatiebeveiliging heeft vanuit de perspectieven continuïteit, fraude en privacy – en de daarmee samenhangende reputatie – een hoge prioriteit.'

Governance

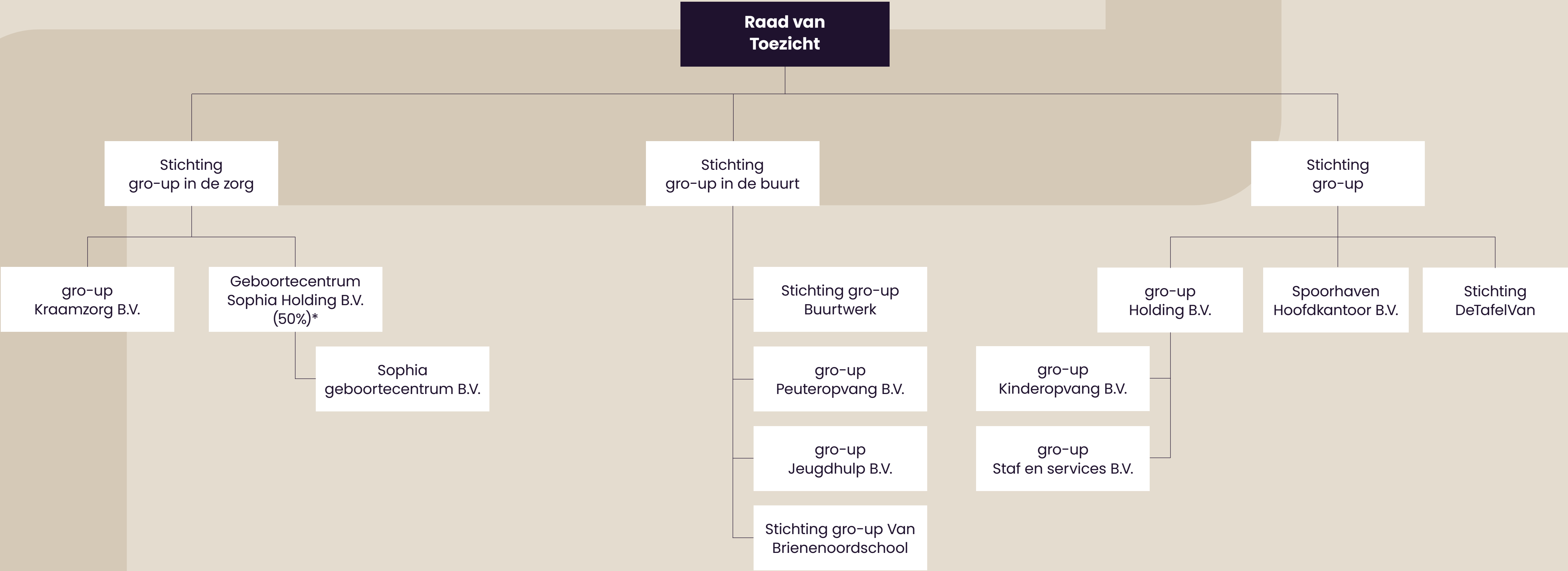
Een governancecode ziet toe op een verzameling van normen en waarden rondom goed bestuur en toezicht. Het is een instrument om de governance zo in te richten dat die bijdraagt aan het waarborgen van goede dienstverlening en aan het realiseren van de doelstellingen van de organisatie.

Binnen gro-up vigeren meerdere branche specifieke governancecodes of gedragscodes, te weten:

- Governancecode Zorg
- Governancecode Kinderopvang
- Governancecode Sociaal Werk

Ook in 2023 zijn bovengenoemde codes door de verschillende domeinen nageleefd. Bij de herinrichting van de juridische structuur in 2022 is bovendien een check uitgevoerd in het kader van governance. Nieuwe of aangepaste statuten zijn volledig in overeenstemming met de daarvoor geldende governancecodes.

Juridische structuur per 1-1-2023



* Sophia Holding B.V. is een joint venture met Erasmus MC (50%)

Ondernemingsraad (OR)

2023 was voor de OR het eerste volledige kalenderjaar van de zittingstermijn. Naast het behandelen van advies- en instemmingsaanvragen hebben de OR-leden zich gericht op een goede samenwerking met de Raad van Bestuur en met elkaar. De werkgroepen binnen de OR hebben vorm gekregen, met als resultaat een solide samenwerking onderling waaruit een duidelijke taakverdeling is voortgekomen.

De OR heeft in 2023 11 keer overleg gehad met de Raad van Bestuur. In deze overleggen is onder andere gesproken over de volgende onderwerpen:

- adviesaanvraag norm van de verantwoorde werkindeling
- instemmingsaanvraag over de aanstelling van een preventiemedewerker
- instemmingaanvraag gratificatie kinderopvang 2023
- instemmingsaanvraag instrument RI&E tool
- instemmingsaanvraag gewijzigde klokkenluidersregeling
- instemmingsaanvraag vervallen sluitingsweek

2024 staat in het teken van tussentijdse verkiezingen. Er is een aantal OR-zetels vrijgekomen door het vertrek van OR-leden naar andere organisaties. Het doel voor 2024 is om weer op volle sterkte te komen. Uiteraard wil de OR ook de goede samenwerking met de Raad van Bestuur voortzetten.



Leden OR

Ilonka van den Berg	(Voorzitter) Staf en services
Monique Boer	(Vicevoorzitter) Staf en services
Thymo Kamu	(Vice-vicevoorzitter) Buurtwerk
Younes El Mghari	Buurtwerk
Kim Verkade	Jeugdhulp
Mischa Prins	Jeugdhulp
Vince van de Kraak	Kinderopvang
Sylvia Rozendaal	Kinderopvang
Nickey Langeveld	Kraamzorg
Marleen den Dekker	Kraamzorg
Lieke van Gerdingen	Ambtelijk secretaris

Peildatum 31 december 2023



‘Je moet aansluiting vinden bij de leefwereld en de taal spreken’

Mo is binnen gro-up werkzaam als Jongerenwerker Plus en loopt tegen de meest uiteenlopende uitdagingen aan. Een van de uitdagingen waar hij regelmatig mee wordt geconfronteerd is gedragsverandering. Hoe krijg je het voor elkaar om de mindset van een jongere zo te beïnvloeden dat die persoon in gaat zien wat hij of zij allemaal in de mars heeft? Mo vertelt over een recente ervaring waar hij veel energie uithaalde.

Liever op bed dan in de schoolbanken

Mo: “Vanuit een persoonsgerichte aanpak begeleid ik Pablo, een jongere met obesitas. Toen ik hem ontmoette, zat hij al een tijdje thuis. Zonder actieve, nuttige dagbesteding en eigenlijk zonder doel. Hij stond vaak te laat op en kwam regelmatig te laat op school. Hij gaf aan zich ’s ochtends vaak niet fit genoeg te voelen om de dag te beginnen, waardoor hij dan maar bleef liggen. Hoewel er binnen Pablo’s gezin al veel hulpverlening aanwezig was, bleek de thuissituatie niet optimaal voor zijn groei en ontwikkeling.”

Lees snel verder... →



7

Verslag Raad van Toezicht

‘De inspanningen om domeinverbindend te werken, werpen echt zijn vruchten af.’

Wij kijken terug op een enerverend 2023, het tweede jaar als gro-up. Het is goed om te zien dat de inspanningen om domeinverbindend te werken echt hun vruchten afwerpen en de organisatie steeds meer naar buiten treedt als één gro-up. Dit komt ook tot uiting in de nieuwe tagline ‘Voor kind, gezin en buurt’. Ook in de praktijk zien we toenemende samenwerking tussen de domeinen die elkaar versterken en zo samen impact hebben op de ontwikkeling van kinderen.

Tegelijkertijd waren er ook de nodige uitdagingen. Het sluiten van de Van Brienenoordschool was een zwaarwegende keuze die helaas onvermijdelijk bleek, ondanks de inspanningen van alle betrokkenen. In de zomervakantie is hard gewerkt om de kinderen op een nieuwe school te plaatsen en mede dankzij de samenwerking met de Rotterdamse schoolbesturen zijn de kinderen met een goede overdracht het nieuwe schooljaar gestart.

In de bedrijfsvoering zorgden de nieuwe cao's en de flinke inflatie voor een negatief financieel resultaat. gro-up heeft er bewust voor gekozen om dit niet te compenseren via hogere tarieven voor gezinnen, om hen niet extra te belasten. Er zijn maatregelen genomen om de financiële bedrijfsvoering hierop aan te passen.

Belangrijke thema's in 2023

Als Raad van Toezicht hebben wij ook in 2023 onze rol vervuld als adviseur, klankbord, werkgever en toezichthouder van het bestuur. Dat ging in een plezierige en constructieve samenwerking tussen Raad van Toezicht en Raad van Bestuur. Een selectie van onderwerpen die in 2023 in de Raad van Toezicht aan de orde zijn geweest:

- De doorwerking van de strategie in de organisatie, het dienstenpakket en de dienstverlening: hoe zorgen we er met elkaar voor dat de strategische uitgangspunten van gro-up doorwerken in de diensten die geleverd worden en de manier waarop we dat doen? De Groeivisie is hiervan een mooi voorbeeld. Het laat zien hoe de manier van werken en benadering van gro-up zo goed mogelijk worden afgestemd op wat ouders en kinderen in verschillende ontwikkelingsfases nodig hebben.

- Het monitoren van de financiële resultaten en de financiële positie van gro-up en het beoordelen en goedkeuren van begrotingen en jaarrekeningen. gro-up is een financieel gezonde organisatie. Accountantskantoor BDO heeft inmiddels de officiële accountantsverklaring (goedkeuring) afgegeven.
- De ontwikkeling van organisatie en collega's, onder meer aan de hand van het medewerkersonderzoek in samenwerking met Effectory en de aandachtspunten die hieruit voortkomen voor de organisatie.
- Het reguliere contact met de Ondernemingsraad in november 2023, dat wij als open en constructief hebben ervaren.



- Het jaarlijkse onderlinge zelfevaluatiegesprek waarin we hebben teruggeblikt en vooruitgekeken. Hierbij werden we begeleid door Maes en Lunau. Aandachtspunten daarbij waren de doorontwikkeling van de Raad van Toezicht in lijn met de doorontwikkeling van gro-up als maatschappelijke organisatie, ons gezamenlijk moreel kompas en de verdere professionalisering van onze werkwijze.
- De samenstelling van de Raad van Toezicht is gewijzigd als gevolg van aflopende zittingstermijnen van 2 leden. We hebben in december 2023 Joris van Dijk en Carlo Broeren mogen verwelkomen als nieuwe leden van de Raad van Toezicht. Tegelijkertijd namen we met veel dank en waardering afscheid van Roos Leber en Roland van Geest die hun maximale zittingstermijn hadden bereikt. Margreet Oostenbrink heeft de rol van Roland van Geest als vicevoorzitter overgenomen.
- Als Raad van Toezicht voor gro-up hebben wij in 2023 zes keer vergaderd (5 keer regulier, 1 keer ingelast in verband met actualiteiten), in de april-vergadering hebben we aan de hand van de jaarstukken 2022 een toelichtend gesprek gehad met de accountant. gro-up werkt volgens de governancecodes Zorg, Kinderopvang, Sociaal Werk, Goede Bestuur in primair onderwijs, ISO 9001 en ISO 2700.

Environmental, Social and Governance (ESG)

De Raad van Toezicht onderschrijft het belang dat gro-up zich blijft inzetten voor duurzaamheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid, in lijn met de ESG-richtlijnen. In dit verband hebben we onder meer gesprekken met de Raad van Bestuur over investeringen in het welzijn van collega's en streven we naar een inclusieve en diverse organisatiecultuur die ruimte biedt voor groei en ontwikkeling voor iedereen.

Waardering

Als Raad van Toezicht vervullen wij met plezier onze rol voor de mooie organisatie die gro-up is. We realiseren ons dat die organisatie alleen maar kan bestaan door de grote inzet en betrokkenheid van de mensen van gro-up en willen ook op deze plek onze waardering en dankbaarheid uitspreken.

Daarnaast een woord van dank voor de constructieve samenwerking en contacten met onze netwerkpartners, gemeentes en andere overheden, kennisinstituten, leveranciers en andere stakeholders.

Samen zijn we gro-up: een prachtige organisatie die elke dag bouwt aan een wereld waarin iedereen de ruimte krijgt om het mooiste uit zichzelf te halen.

Namens de Raad van Toezicht,

Hanneke Möhring
Voorzitter Raad van Toezicht

8 Personalia

Raad van Bestuur



Martin van de Ruit
voorzitter Raad van Bestuur



Edgar Kannekens
lid Raad van Bestuur

Nevenfuncties de heer M. van de Ruit:

- voorzitter Raad van Toezicht De Meent Groep
- bestuurslid Brancheorganisatie Kinderopvang (portefeuille HRM, organisatie en werkgeverschap)

Nevenfuncties de heer G.A.P.M. Kannekens:

- lid Pensioenraad PFZW
- lid audit commissie Handicap.nl
- bestuurslid Stichting Garantiefonds Kinderopvang i.o.
- voorzitter Stichting Triatlon Binnenmaas, voorzitter Stichting Springplank Barendrecht.

Nevenfuncties mevrouw T. Jagtenberg:

- voorzitter bestuur Quiet Rotterdam
- bestuurslid Warm Rotterdam – Voorzitter Win010

Directie



Monique Baan
regiodirecteur West



Nanda Goedemans (interim)
directeur HR



Youp Hamburger
directeur Strategie



Anouk Hoenderkamp
regiodirecteur Midden



Tanja Jagtenberg
directeur Buurtwerk



Annemiek de Jong
regiodirecteur Zuid



Kirsten van Nieuwkoop
directeur Zorg



Susanne Peters
directeur Merk, marketing en
communicatie



Ronald Thijs (interim)
directeur Bedrijfsvoering



Maud de Wal
bestuurssecretaris

Raad van Toezicht

Naam	Functie	Aangetreden in	Aftredend in	Herkiesbaar	Geboortejaar	Beroep	Nevenfuncties
Mevrouw W.J. (Hanneke) Möhring	voorzitter	2021	2025	Ja	1963	Zelfstandig gevestigd organisatieadviseur, interim-manager en toezichthouder	voorzitter RvC Lysias Consulting Group
R.E. (Roland) van Geest	vicevoorzitter	2015	2023	Nee	1969	CEO Jumpsquare Group	
Mevrouw drs. R. (Roos) Leber	lid	2015	2023	Nee	1969	Zorgbestuurder	lid RvT Slingeland Ziekenhuis Bestuurslid St. Topklinische Ziekenhuizen
De heer mr. J.D. (Jan) de Rooij	lid	2012*	2024	Nee	1956	Gepensioneerd	voorzitter commerciële club Rotterdam
Mevrouw M. (Margreet) Oostenbrink	lid	2018	2026	Nee	1964	Directeur eigenaar Movinc, directeur en bestuurder	voorzitter bestuur Pensioenfonds SNS Reaal voorzitter RvT bedrijfs-takpensioenfonds voor de Bouwnijverheid
De heer C. (Carlo) Broeren	lid	2023	2027	Ja	1965	CFO en statutair directeur Verbrugge International BV	Raad van Advies, Beaureale Administration BV, Goes Raad van Toezicht, Allevo Zorg en dienstverlening, Goes
De heer J. (Joris) van Dijk	lid	2023	2027	Ja	1974	CEO BoerenBed	bestuurslid Stichting Wereldhavendagen

*RvT-besluit 19-06-2012: voor nieuw aan te trekken RvT-leden geldt een maximale functietermijn van 8 jaar i.p.v. 12 jaar



Een hart vol liefde en energie voor tien

Sommige mensen hebben energie voor tien en dan is er Sonaida Gysbertha, pedagogisch medewerker gro-up bij Kinderdagverblijf Confetti in Capelle aan de IJssel. Zij geeft al ruim 2 decennia haar ziel en zaligheid aan de kinderen en ouders die bij 'Confetti' over de vloer komen, maar dat is niet alles. In de avonduren en op haar vrije donderdag is ze als bestuursvoorzitter werkzaam bij buurtcentrum De Fluiters dat een kleine kilometer verderop ligt.

Soms een paar woorden, soms een knipoog

"Komende september werk ik 21 jaar bij Confetti. Ik heb toen gesolliciteerd, omdat het werk mij altijd al enorm interesseerde. De kinderopvang ligt in een gemengde wijk met veel mensen met een migratieachtergrond, die wel wat extra hulp kunnen gebruiken. Door het gesprek aan te gaan probeer ik die mensen te helpen en steunen. Soms gaat de communicatie heel soepel en kan ik van alles met ze delen en aan ze vragen. Andere mensen spreken de taal nauwelijks, maar zijn al geholpen met een paar woorden, duimpje of knipoog."

Lees snel verder... →

9 Jaarrekening

Verkorte geconsolideerde jaarrekening

Algemeen

gro-up is een onderneming vormgegeven als privaatrechtelijk rechtspersoon (stichting). Zij onderneemt met een maatschappelijke doelstelling. Het exploitatieoverschot of de winst worden niet uitgekeerd, maar geheel aangewend voor de maatschappelijke doelstelling die de onderneming nastreeft. Rendement maken is mogelijk en zelfs noodzakelijk om te kunnen blijven innoveren en ontwikkelen; maximalisering van het rendement past niet bij de maatschappelijke doelstelling en het karakter van gro-up.

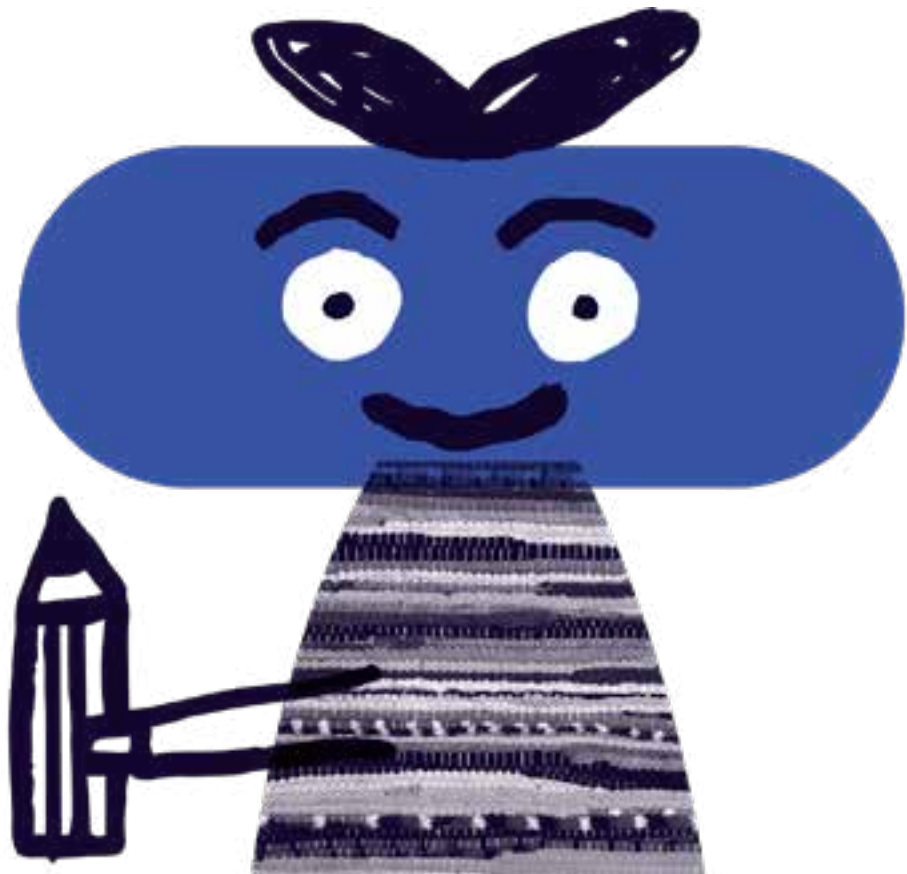
Grondslagen voor de consolidatie

De geconsolideerde jaarrekening van gro-up omvat de financiële gegevens van gro-up, gro-up in de buurt en gro-up in de zorg, samen met de organisaties waarin zij direct of indirect meer dan 50% van de stemrechten kan uitoefenen of waarin zij overwegende zeggenschap heeft danwel waarover de centrale leiding bestaat. De activa, passiva en resultaten van deze organisaties zijn volledig in de consolidatie opgenomen. In de consolidatie 2023 zijn alle tot de gro-up behorende stichtingen en vennootschappen opgenomen.

Geconsolideerde staat van baten en lasten gro-up * € 1.000	2023	2022	2021
BATEN			
Kinderopvang	121.059	116.635	102.458
Subsidies	39.958	38.107	34.133
Zorgverzekeraars	10.037	6.670	0
Activiteiten en overige	990	1.053	578
Totaal Baten	172.044	162.466	137.169
LASTEN			
Lonen en salarissen	94.763	81.505	77.792
Sociale lasten en pensioenen	23.649	21.044	18.408
	118.412	102.549	96.200
Afschrijvingen	5.500	4.535	4.129
Overige bedrijfskosten	54.083	54.107	32.296
Totaal Lasten	177.995	161.191	132.625
Saldo van baten en lasten	-5.951	1.275	4.544
Rentebaten	95	0	0
Rentelasten	176	263	283
	-81	-263	-283
Resultaat voor belasting	-6.032	1.012	4.261
Belastingen	-441	-478	-1.168
Resultaat na belasting	-6.473	533	3.093

Per 31 december (na resultaatbestemming)* € 1.000		2023				2022		
Vaste activa								
Materiële vaste activa			34.357				34.685	
Immateriële vaste activa			3.655				442	
Financiële vaste activa			181				181	
Som der vaste activa				38.193				35.308
Vlottende activa								
Vorderingen en overlopende activa		14.381				6.452		
Liquide middelen		18.616				34.266		
Som der vlottende activa			32.997				40.718	
Kortlopende schulden en overlopende passiva			36.938				35.310	
Uitkomst vlottende activa min kortlopende schulden				-3.941				5.408
Uitkomst activa min kortlopende schulden				34.252				40.716
Langlopende schulden		6.814				8.705		
Voorzieningen		1.578				1.432		
Totaal lang vreemd vermogen			9.286				10.137	
Eigen vermogen		20.034						
Vrij vermogen		4.932				26.917		
Vastgelegd vermogen						3.662		
Totaal eigen vermogen			24.966				30.579	
Totaal vermogen				34.252				40.716

Meerjarenresultaat * € 1.000		begroot 2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Totale opbrengsten		184.600	172.000	162.500	137.200	125.400	113.800	101.100
	subsidies	39.100	40.000	38.100	34.100	29.000	23.200	20.400
	kinderopvang	132.300	121.100	116.600	102.500	95.900	90.200	80.300
	zorgverzekeraars	13.200	10.900	6.700				
	overige	-	1.000	1.100	600	500	400	400
Exploitatieresultaat excl. bijzondere baten en lasten en belastingen		2.500	-5.400	1.300	4.500	4.300	2.800	2.500
Totaal vermogen		27.400	24.100	30.600	32.300	28.400	25.000	22.800
	bestemd en beklemd vermogen	3.500	4.900	3.200	4.800	3.200	2.900	2.900
Solvabiliteit		38,00%	35,10%	40,20%	46,40%	47,50%	46,20%	45,20%
Werkkapitaal		-2.500	-4.000	5.400	10.000	7.900	5.900	6.600
Investeringen		7.200	8.400	7.900	6.300	4.600	5.700	3.100
Aantal medewerkers in fte		2.100	2.065	1.794	1.718	1.648	1.473	1.331
Aantal merken		1	1	15	16	14	14	13



In gesprek met...



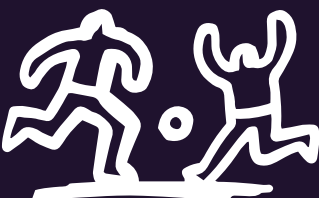
Marianne Boomkamp
gemeente Zoetermeer
**'Gemeente Zoetermeer en gro-up
bieden maatwerk in de focuswijken'**



Sonaida Gysbertha
Kinderdagverblijf Confetti
**'Een hart vol liefde en
energie voor tien'**



Jongerenwerker Mo
buurtwerk
**'Aansluiting vinden bij de
leefwereld en de taal spreken'**





Gemeente Zoetermeer en gro-up bieden maatwerk in de focuswijken

In januari zette Marianne Boomkamp, Beleidsadviseur Zoetermeer, en gro-up, hun handtekening onder het **convenant onderwijsachterstandenbeleid**. Hierin staan **afspraken van de gemeente Zoetermeer met gro-up en andere partners om onderwijsachterstanden te voorkomen en verminderen. Een goede samenwerking tussen gro-up, gemeenten en partners is cruciaal om ambities voor kind, gezin en buurt waar te maken. Zoetermeer is een van de steden waarin de samenwerking zeer succesvol verloopt.**

Onderwijsachterstandenbeleid en gelijke kansen

Marianne: “Ik houd me bezig met gelijke kansen en het onderwijsachterstandenbeleid. Primair in de leeftijdscategorie tot 12 jaar, maar soms komen er ook oudere kinderen voorbij. Wij kijken niet alleen naar de schoolgaande, maar ook in de voorschoolse fase. Samen met gro-up, en andere uitvoeringsorganisaties en partners, hebben we daarvoor het convenant samengesteld waarin het beleid en afspraken voor de volgende 4 jaar zijn vastgelegd. Iedereen heeft daarin zijn eigen rol. gro-up biedt samen met Junis Kinderopvang voorschoolse educatie aan, de groep van 2 tot en met 4 jaar. En daarnaast hebben we twee schoolbesturen die extra taalonderwijs voor de oudere kinderen aanbieden.”



Speeltaalhuizen en speelplushuizen

De gemeente Zoetermeer subsidieert de voorschoolse educatie voor gro-up, de Speeltaalhuizen, en de speelplushuizen, die bij de Speeltaalhuizen worden aangeboden. Marianne: “Daar krijgen kleinere groepen kinderen extra ondersteuning die het speeltaalhuis niet kan bieden. Ook voorkomen we hiermee dat die kinderen zonder ondersteuning thuis komen te zitten. Soms constateert gro-up dat andere instanties ingeschakeld moeten worden. Denk bijvoorbeeld aan jeugdhulp, jeugdzorg of ergens tussenin. gro-up zorgt er dan voor dat deze kinderen goed worden opgevangen en extra hulp ontvangen.”

Wijkgerichte aanpak

In Zoetermeer zijn zogenaamde focuswijken aangewezen, waarbij extra wordt ingezoomd op onderwijsachterstanden en andere uitdagingen. “Zoetermeer is een hele leuke stad, maar heeft ook de nodige uitdagingen. We kiezen daarom voor een wijkgerichte aanpak, zoals in Meerwijk, waarbij we in kaart brengen wat buurtbewoners nodig hebben. gro-up speelt daar een belangrijke rol in. Vanuit de stuurgroep werk ik bijvoorbeeld samen met jullie regiodirecteur, Monique Baan, en bepalen we samen het beleid op het gebied van gelijke onderwijskansen en jongerenwerk.”

gro-up denkt echt proactief mee met ons

“De samenwerking met Monique ervaar ik als heel prettig, maar het meeste schakel ik met de regiomanagers. Als zij iets signaleren benaderen ze mij en als ik iets nodig heb of ergens tegen aanloop, dan benader ik hen. Zij denken ook echt mee met ons. Een recent voorbeeld is dat vrij veel kinderen niet schoolrijp instromen in het basisonderwijs. Ik vraag dan aan gro-up hoe zij dit zien. Wat is er aan de hand en wat kunnen zij betekenen? Dan roepen we iedereen

bij elkaar om hierover te sparren en kijken we naar wat de kinderen nodig hebben. Vervolgens stellen we weer een actieplan op met scholen, JGZ, en welzijnspartners. Ik coördineer dit traject en kijk of er beleidsmatig iets moet veranderen of er extra subsidie nodig is.”

‘Samen kijken hoe we het toch kunnen realiseren’

“Als ik een recent succes mag noemen, is dit toch wel het Speelplushuis. Dat is vrij uniek in Nederland. Dit was het resultaat van meerdere brainstormsessies, geïnitieerd door gro-up. Zij signaleerden dat veel kinderen – om uiteenlopende redenen – niet in de groep konden blijven en een beetje tussen wal en schip vielen. Ik gaf aan dat de gemeente binnen onderwijsachterstandbeleid wel de financiële middelen had, maar dit voor jeugdhulp niet het geval was. Toen zij we samen gaan kijken hoe we dit toch binnen de wettelijke kaders konden realiseren én het tegelijk voldeed aan de behoefte. Het resultaat was de voorschoolse educatie in de vorm van de Speelplushuizen.”

Eerste signalen heel positief

De pilot met het Speelplushuis is begin van dit schooljaar gestart en de subsidieverantwoording – het evaluatiemoment – vindt begin zomer plaats. “We horen dat de groep helemaal vol zit en dat de behoefte groot is. Van gro-up en via andere mensen krijgen we natuurlijk ook signalen mee en daar horen we vooral dat de kinderen er echt veel aan hebben. Wij zijn dan ook heel blij met de samenwerking en we hebben nog een hele hoop plannen samen. gro-up denkt daar heel proactief in mee. We hebben het in kaart en gaan daar samen mee aan de slag.”

‘Een recent succes is toch wel het Speelplushuis. Dat is vrij uniek in Nederland en het resultaat van meerdere brainstormsessies, geïnitieerd door gro-up.’

Een hart vol liefde en energie voor tien



Sonaida Gysbertha,
pedagogisch medewerker

Sommige mensen hebben energie voor tien en dan is er Sonaida Gysbertha, pedagogisch medewerker gro-up bij Kinderdagverblijf Confetti in Capelle aan de IJssel. Zij geeft al ruim 2 decennia haar ziel en zaligheid aan de kinderen en ouders die bij 'Confetti' over de vloer komen, maar dat is niet alles. In de avonden en op haar vrije donderdag is ze als bestuursvoorzitter werkzaam bij buurtcentrum De Fluiter dat een kleine kilometer verderop ligt.

Soms een paar woorden, soms een knipoog

"Komende september werk ik 21 jaar bij Confetti. Ik heb toen gesolliciteerd, omdat het werk mij altijd al enorm interesseerde. De kinderopvang ligt in een gemengde wijk met veel mensen met een migratieachtergrond, die wel wat extra hulp kunnen gebruiken. Door het gesprek aan te gaan probeer ik die mensen te helpen en steunen. Soms gaat de communicatie heel soepel en kan ik van alles met ze delen en aan ze vragen. Andere mensen spreken de taal nauwelijks, maar zijn al geholpen met een paar woorden, duimpje of knipoog."

"Ik vind de naam Confetti ook echt passend, want het staat voor alle kleuren. Ik zie Antillianen met een Marokkaanse of Turkse partner, Thaise mensen met Nederlanders. Echt allerlei mensen met verschillende afkomsten en achtergronden door elkaar. Net zoals in de buurt is communicatie echt een uitdaging. Dan komen de ouders voor het eerst bij ons binnen en spreken ze nog nul Nederlands. Maar hun kinderen leren de taal heel snel en kunnen veel dingen dan vaak weer aan hun ouders uitleggen."



'Als kinderen liefde en geborgenheid voelen, gaan ze voor je door het vuur.'

Je bent zo oud als je je voelt

“Als die kinderen liefde en geborgenheid voelen, dan gaan ze voor je door het vuur. En als die ouders dan langskomen zie je hun kinderen enthousiast in hun taal vertellen wat ze die dag allemaal hebben gedaan. Wat ik ook zo mooi vind, is dat er nog steeds ‘kinderen’ van begin 20 op straat naar me toekomen om een praatje te maken. Dan denk ik, my god, wat ben ik oud geworden. Haha. Maar ik zeg altijd maar, je bent zo oud als je je voelt en ik voel me nog jong. Ik ga gewoon mee hè. Je moet je gewoon openstellen en soms gewoon meegaan en meedoen. Ook als het allemaal wat minder gaat.”

“Ik ben jaren geleden mijn partner verloren toen mijn zoon 7 was en mijn dochter in de laatste klas van de havo zat. Ik voelde me toen echt alsof ik in de diepste diepte van een put was gevallen. Maar elke dag ging ik een trap omhoog en we hebben vandaag de dag alles bereikt, wat we wilden bereiken.”

‘Ik zag met mijn eigen ogen wat ze allemaal deden’

“Mijn dochter was raadslid in Capelle en in die periode was ik met haar campagne aan het voeren voor de PvdA. Toen kwamen er steeds meer telefoontjes binnen of ik interesse had in dit bestuur of dat bestuur. Een iemand van buurtcentrum De Fluiter bleef maar bellen en toen dacht ik, ik ga in de avond eens kijken bij zo’n vergadering. Ik begreep helemaal niks van wat ze zeiden en toen dacht, ik ga op mijn vrije donderdag op de werkvloer kijken. Toen zag ik met mijn eigen ogen wat ze allemaal deden en ineens begreep ik het. Toen hebben we afgesproken dat we tot de zomer gingen kijken of het beviel. En ik ben nooit meer gestopt.”

‘Ineens was ik de nieuwe bestuursvoorzitter’

“Op een mooie dag na een vergadering fietste ik naar huis met de bestuursvoorzitter. Hij zei tegen mij ‘Sonaida, ik was jaren op zoek naar degene die mijn plaats kan innemen. En ik heb die persoon gevonden’. Dus ik zei ‘oh wat leuk, dus we krijgen een nieuwe voorzitter’. Toen waren we bij mijn huis en toen zei hij ‘Sonaida, die persoon ben jij!’. Ik schrok me rot en ging naar binnen en vertelde tegen mijn dochter wat er gebeurd was. Die zag het al lang aankomen, haha, en zei meteen dat ze mij zou steunen en helpen bij alles.”

Kort daarna trad de voorzitter af. “Tijdens een vergadering – waar gemeente, wethouders en alles en iedereen bij was – vertelde hij af te treden en werd gezegd dat ik het ging overnemen. Donderdag ben ik altijd daar, maar we vergaderen eigenlijk bijna elke dag in de avond. Dan plannen we alles. Wie wat doet, wie wat ondersteunt. Soms ben ik er dan bij en soms andere bestuursleden.”

“In de zomervakantie hadden we 6 weken lang, 2 keer per week activiteiten voor buurtkinderen. Dolfinarium, Blijdorp, Museumpark. We doen ook activiteiten voor ouderen. Zoals de bingoavond, die organiseer ik helemaal zelf. Maar we hebben ook een restaurant waar vrijwilligers, elke keer van een andere cultuur, komen koken. Dan kunnen mensen voor een klein bedrag komen eten. Ook is er een spelletjesavond en wijkbijeenkomsten waar mensen hun zorgen kunnen uiten. Wij maken deze zorgen dan anoniem kenbaar bij de gemeenten en stadsmariniers. Samen proberen we te kijken hoe we de buurt kunnen helpen.”

‘Het leven is zo mooi, maar je moet het wel willen zien’

“Ik geniet enorm van mijn werk, de kinderen, het buurtcentrum. Maar ook van mijn eigen kinderen, kleindochter en lekker uit eten en shoppen met mijn vriendinnen. Ik geniet volop van het leven, elke dag! Van elke harde klap die je krijgt, leer je, dus moet je blijven lachen en doorgaan. Het leven is zo mooi er is altijd iets moois te vinden. Maar je moet het wel willen zien.”



Mo, Jongerenwerker Plus (links) en
Milton, eigenaar sportschool (rechts)

‘Je moet aansluiting vinden bij de leefwereld en de taal spreken’

Mo is binnen gro-up werkzaam als Jongerenwerker Plus en loopt tegen de meest uiteenlopende uitdagingen aan. Een van de uitdagingen waar hij regelmatig mee wordt geconfronteerd is gedragsverandering. Hoe krijg je het voor elkaar om de mindset van een jongere zo te beïnvloeden dat die persoon in gaat zien wat hij of zij allemaal in de mars heeft? Mo vertelt over een recente ervaring waar hij veel energie uithaalde.

‘Jongeren prikken overal doorheen en hebben het meteen door als je niet ‘echt’ bent met ze.’

Liever op bed dan in de schoolbanken

Mo: “Vanuit een persoonsgerichte aanpak begeleid ik Pablo, een jongere met obesitas. Toen ik hem ontmoette, zat hij al een tijdje thuis. Zonder actieve, nuttige dagbesteding en eigenlijk zonder doel. Hij stond vaak te laat op en kwam regelmatig te laat op school. Hij gaf aan zich ‘s ochtends vaak niet fit genoeg te voelen om de dag te beginnen, waardoor hij dan maar bleef liggen. Hoewel er binnen Pablo’s gezin al veel hulpverlening aanwezig was, bleek de thuissituatie niet optimaal voor zijn groei en ontwikkeling.”

Veel hulpverleners spraken ‘zijn taal’ niet

Veel hulpverleners wisten helaas niet de juiste snaar te raken om Pablo in beweging te krijgen. Er ontbrak veelal een klik. Mo: “De hulpverleners konden lastig aansluiting vinden bij de leefwereld van Pablo en spraken zijn ‘taal’ niet. Daarom heb ik vanaf het begin van het contact ingezet op het opbouwen van een vertrouwensband en ook de straatcultuur en de ‘taal’ hierbij meegenomen. Dit zijn zaken die niet ver bij mij vandaan staan, dus dat maakte dat mijn boodschap wél overkwam bij Pablo. Jongeren prikken overal doorheen en hebben het meteen door als je niet ‘echt’ bent met ze en een rol speelt.”

Interview

‘Hoe langer ik met hem sprak, hoe meer ik tot hem doordrong’

In de periode dat Mo in contact kwam met Pablo, kreeg hij tevens de vraag vanuit zijn school of hij kon helpen bij het zoeken naar een geschikte stageplek. Mo: “Ik dacht meteen aan de sportschool van een goede bekende van mij, Milton.”

Milton is oprichter van een gym in Schiedam waar hij mensen begeleidt met gym-training en coaching.

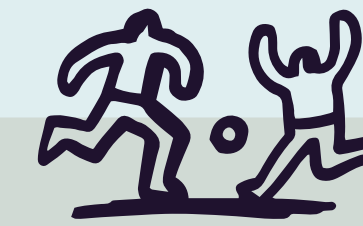
Aanvankelijk wilde Pablo niets met sport te maken hebben en was er best veel weerstand. Mo: “Ik ben met hem gaan zitten en heb hem de consequenties laten inzien van zijn huidige gedrag en levensstijl. Hij zag zelf ook in dat zijn BMI veel te hoog was en hij meer risico liep op hart- en vaatziekten. Hoe langer ik met hem sprak, hoe meer ik tot hem doordrong en hem liet inzien dat waar een wil is, altijd een weg is. Alles is nog mogelijk in het leven.”

De drempel naar de sportschool

Om de drempel naar de sportschool voor Pablo te verlagen, nodigde Mo Milton uit om met zijn drieën in een ontspannen sfeer af te spreken bij de gym. Milton: “Wij gaven Pablo een rondleiding door mijn gym en ik vertelde hem een persoonlijk levensverhaal van mijn ‘reis’ naar een fit en gezond lichaam. Pablo beseftte dat hij echt niet alleen stond in zijn strijd en ook anderen in hetzelfde schuitje als hij hebben gezeten. Ik heb hem kunnen laten inzien dat als zij uiteindelijk de gewichten hebben opgepakt om te werken aan een gezonder lichaam, hij dat ook kan.”

Twee vliegen

Milton’s gym is vrij klein en er is veel persoonlijke aandacht. Dat zorgt voor een goed vertrouwd en veilig gevoel. Het zorgde er ook voor dat Pablo niet alleen hard aan de slag ging in de sportschool, maar er uiteindelijk zelfs stage is gaan lopen. Mo: “Zo slaat hij dus meteen twee vliegen in één klap; hij behaalt zijn stagepunten en kan tegelijk werken aan een gezond lichaam waar aandacht is voor zijn eetgewoonten en beweging. Doordat Pablo die drempel naar de sportschool is overgestapt, is zijn leven ineens radicaal positief veranderd.”



Colofon

Jaarverslag 2023

Uitgegeven

gro-up
Spoorhaven 10
2651 AV Berkel en Rodenrijs
Kamer van Koophandel Berkel en Rodenrijs
Registratienummer 24343622
Juni 2024

Voor verdere informatie

maricken.hengeveld@gro-up.nl
Manager corporate communicatie, PR en
Sponsoring

Inhoud en organisatie

gro-up
Gloedcommunicatie

Concept en ontwerp

gro-up

Fotografie

gro-up
Alexander Santos Lima
John Dijkgraaf

