

...da, gezin en buurt

gro-up

Voor kind, gezin en buurt

Verbinden

Jaarverslag 2024

Start

↓



In gesprek met...
Manon (politie) en
Mieke (gemeente
Pijnacker-Nootdorp)
'Jongeren op de
vlucht voor een
betere relatie met
de politie'

4

**Maatschappelijke
ontwikkelingen**



3

Over gro-up



2

Facts & figures



1

Voorwoord



5

**Terugblik
2024**



6

Onze mensen



7

**Organisatie-
ontwikkeling**



8

**Impact op milieu en
omgeving**



11

**Verslag Raad
van Toezicht**



In gesprek met...

Marian Ruijgrok en Virgilia Rust,
pedagogisch medewerkers
'Enthousiasme en
toewijding in een
dynamische organisatie'

10

**Bedrijfsvoering
en governance**



9

**Vooruitblik
2025**

In gesprek met...

Anne de Jong en
Denise Tomassen,
beiden relatiebeheerders
geboortezorg eerstelijns
bij DSW
'Verzekeren gaat bij
DSW om het ver-
beten van be-
staanszekerheid'



12

Personalia



13

Jaarrekening



14

Begrippenlijst

**Lees
verder**



1 Voorwoord

Als we met één woord het jaar 2024 moeten omschrijven, dan is dat wel ‘verbinden’. Met trots kijken we terug op een jaar waarin we in verbinding met alle collega’s van gro-up én onze stakeholders veder hebben gebouwd aan een ideale wereld voor kind, gezin en buurt.

Het is niet onopgemerkt gebleven dat we met gro-up een flinke stap hebben gezet richting een stabiele, sterke en herkenbare organisatie die domeinverbindend werkt. Zowel onze samenwerkingspartners als klanten worden steeds nieuwsgieriger naar de mogelijkheden om samen te werken in het maatschappelijke speelveld. Partners zoals gemeenten, verzekeraars en brancheorganisaties herkennen onze toegevoegde waarde en benaderen ons steeds vaker voor advies. En dit kan niet zonder de tomeloze inzet van onze ruim 3.200 gro-up collega’s.

Verbinder in de wijk

Om onze organisatie nog breder en steviger neer te zetten zijn we in 2024 aan de slag gegaan met de herijking van de strategie richting 2030. Zo wil gro-up een nog sterkere samenwerkingspartner zijn om nog meer impact te kunnen maken op kind, gezin en buurt. Zo kunnen we bijvoorbeeld steeds vroeger signaleren of extra aandacht nodig is bij opgroeiende kinderen, in gezinnen of in de buurt. Samen met onze partners kunnen wij hier vervolgens tijdig actie op ondernemen om ‘erger’ te voorkomen. We zien onze rol dan ook als verbinder op het gebied van sociale en emotionele begeleiding, veiligheid en preventie.

Op landelijk niveau brengen we onze visie op kind, gezin, buurt en de preventieve werking van deze aanpak waar mogelijk ter sprake in onze contacten met beleidsmakers als het ministerie, Nederlandse Zorgautoriteit (NZA), zorginstututen en zorgverzekeraars. Het bezoek van het Koninklijk Huis aan projecten waar wij als partner aan zijn verbonden toont aan dat ons werk ook op dat niveau steeds meer wordt gezien.

3.200 ambassadeurs

Het afgelopen jaar hebben we opnieuw veel energie gestoken in de verbinding binnen onze organisatie. Het saamhorigheidsgevoel is groot én Kijk op groei slaat aan. Het in gezamenlijkheid werken aan de ontwikkeling van het kind, samen met gezin en buurt, in plaats van denken in het eigen domein wordt door onze collega’s omarmd en steeds vaker toegepast in ieders eigen werk. Het maakt het werk boeiender. Ook hebben we bewust aandacht besteed aan het fun-element. Naast hard werken is het heel belangrijk om plezier met elkaar te hebben. Zo hebben we in het voorjaar voor alle gro-up collega’s een groots festival georganiseerd en een gro-up houseband geïntroduceerd waarin een aantal gro-up collega’s muziek maakt. Nu onze identiteit intern steeds meer verankert, zijn onze collega’s steeds beter in staat ons gedachtegoed uit te dragen en de buitenwereld daarvoor te enthousiasmeren. Onze visie en manier van werken versterken onze positie. Ook als werkgever in een uitdagende arbeidsmarkt.

‘Nu onze identiteit intern steeds meer verankert, zijn onze collega’s steeds beter in staat ons gedachtegoed uit te dragen en de buitenwereld te enthousiasmeren.’

Woord van dank

De inzet van onze collega’s, de samenwerking met elkaar en alles wat zij van elkaar leren, is onmisbaar. We zijn hen dan ook zeer dankbaar.

Samen met onze partners bouwen we met vertrouwen verder aan die ideale wereld voor kind, gezin en buurt en brengen we deze dichterbij.

Martin van de Ruit
Voorzitter Raad van Bestuur



Edwin de Weerd
Lid Raad van Bestuur (a.i.)



2 Facts & figures

Locaties en aantallen



324

kinderopvang-
locaties



5

jeugdhulplocaties



8

huizen van
de wijk



4

kraamzorghotels



14

gemeenten
buurtwerk actief



19.425

kinderen worden
opgevangen

Financieel



€ 5.600

investeringen



€ 187.878

omzet



- € 2.685

resultaat

* x € 1.000,-

Duurzaamheid



83%

van de bedrijfsauto's
rijdt elektrisch



100%

duurzaam opgewekte
windenergie

Collega's



3.180
collega's
gro-up totaal



183
collega's
buurtwerk



52
collega's
jeugdhulp



241
collega's
kraamzorg



306
collega's op het
hoofdkantoor



2.088
collega's
kinderopvang



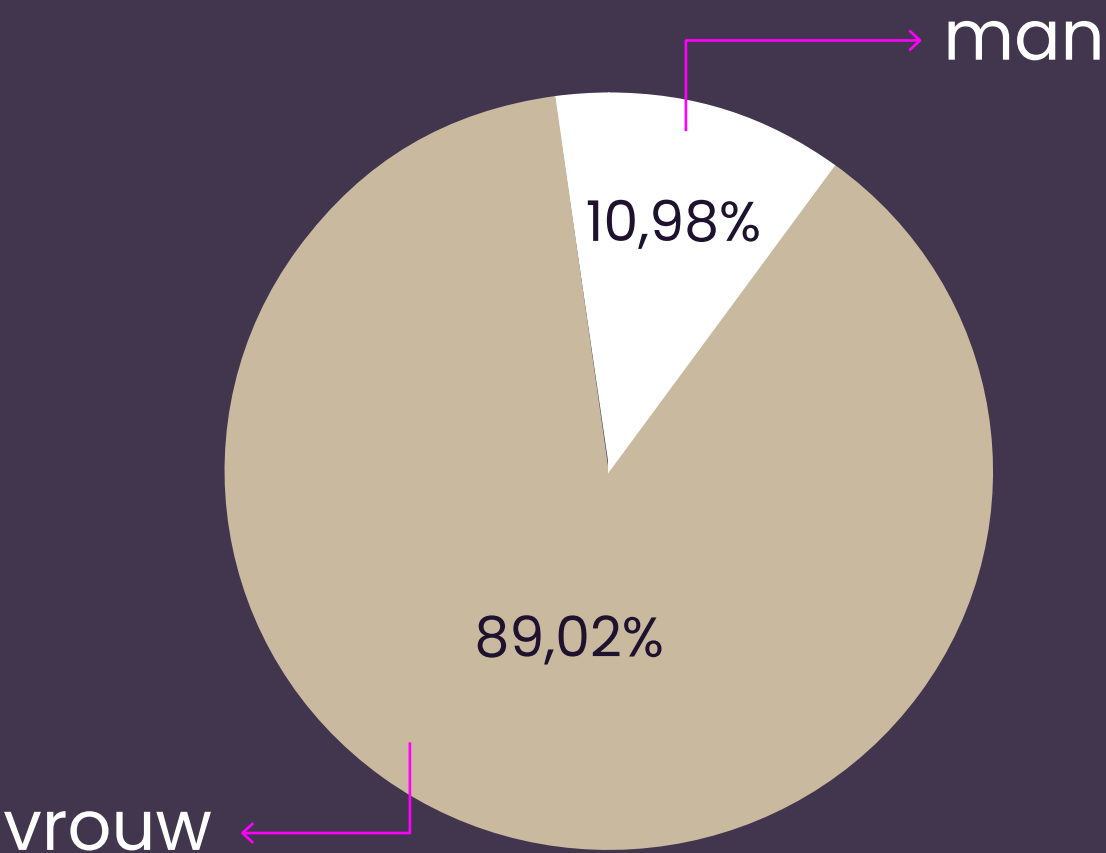
36
interim collega's



274
stagiaires

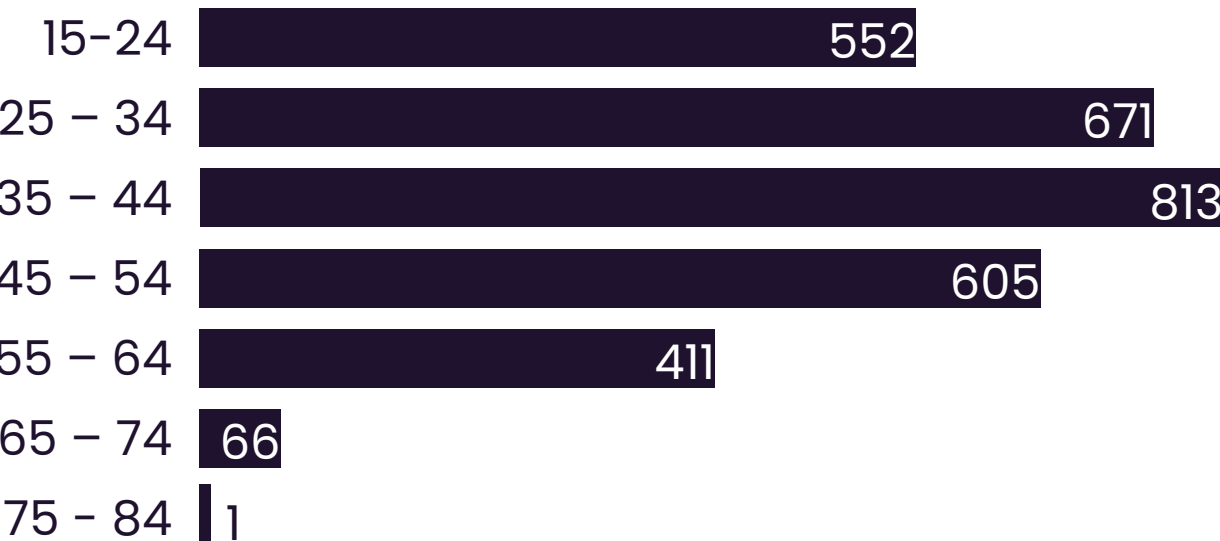


25
nationaliteiten



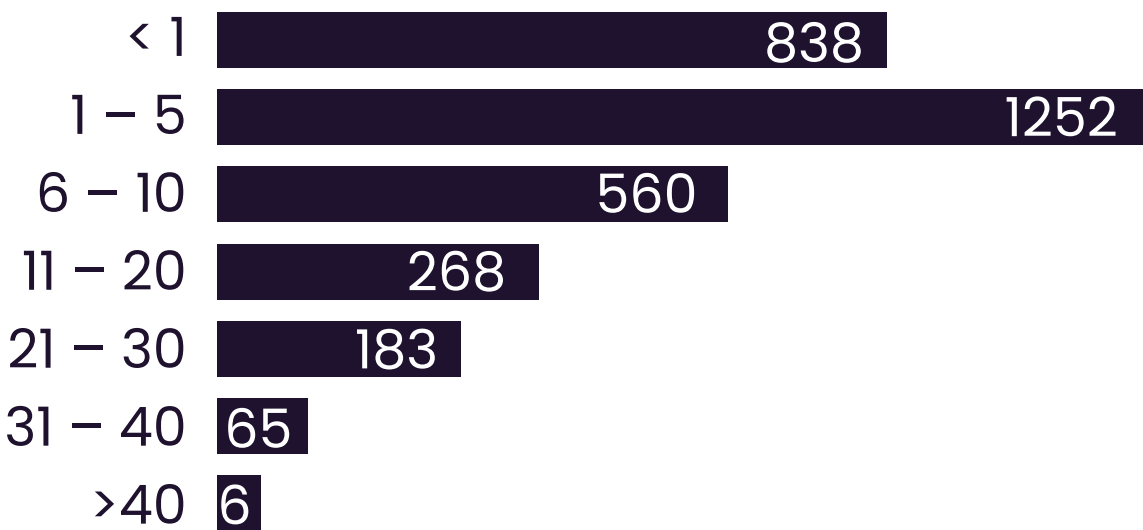
* toont geen weergave trans- of non-binaire collega's
** vrouw-man verhouding binnen Directieraad: 30% / 70%

Leeftijdsofbouw



aantal collega's

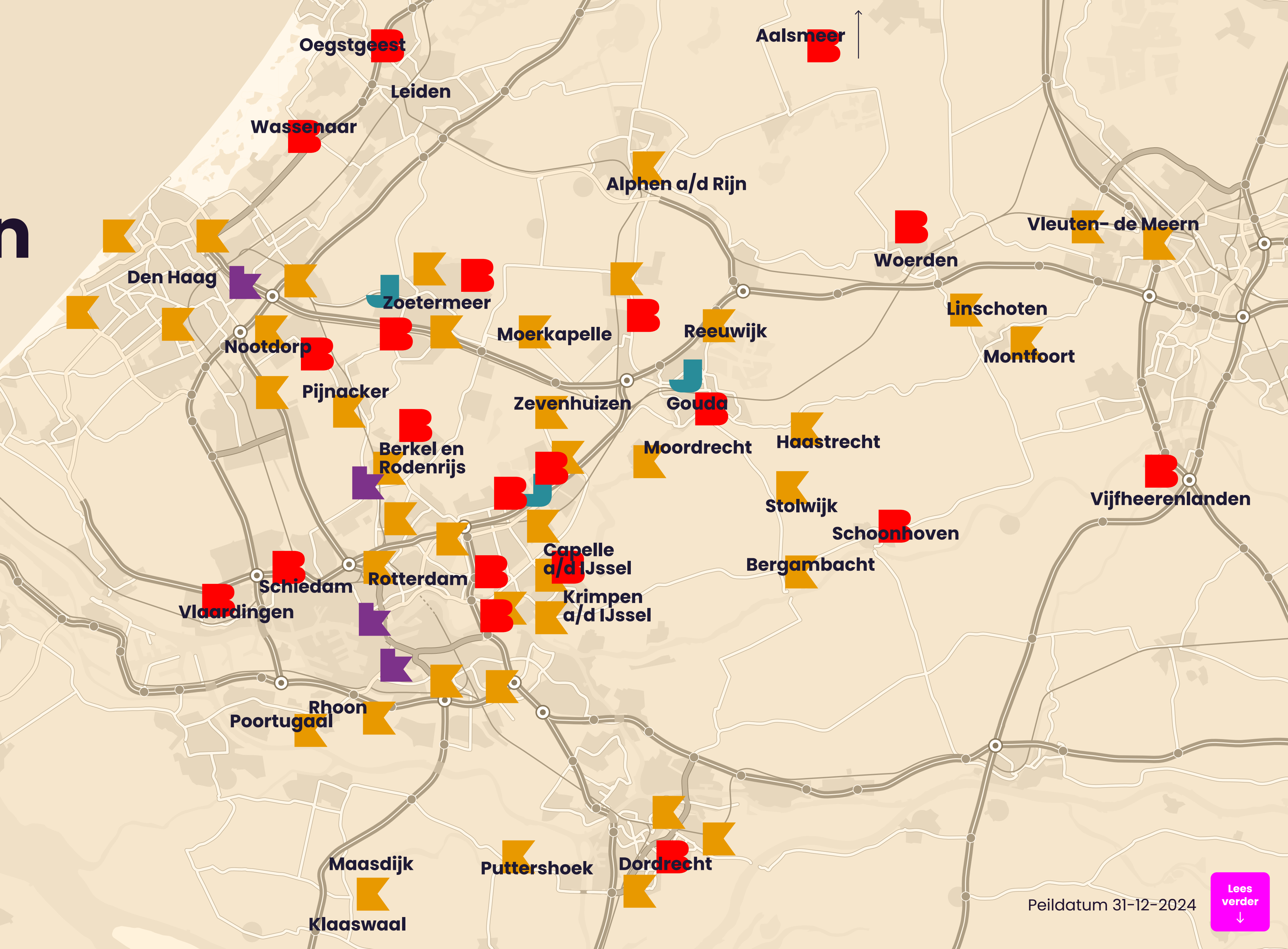
Aantal jaren in dienst



aantal collega's

Waar wij actief zijn

gro-up is in 2022 ontstaan uit het samengaan van vijftien organisaties die actief waren in kinderopvang, buurtwerk en jeugdhulp. Later is daar kraamzorg bij gekomen. Eind 2024 is onze organisatie actief op bijna **350 locaties**. Onze buurt- en jongerenwerkers werken zowel vanuit buurthuizen als op straat in de wijken; onze jeugdhulpverleners werken ambulantly, dus thuis, op scholen en in de kinderopvang en onze kraamzorgcollega's werken zowel in onze vier kraamhotels als bij de mensen thuis. Lees meer over de ontwikkeling van onze organisatie in het hoofdstuk 'Organisatieontwikkeling'.



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. Om dit voor elkaar te krijgen zijn wij partner voor gemeenten, zorgverzekeraars en andere organisaties. Samen met hen zijn wij er voor kind, gezin en buurt.

Kijk op groei

Centraal in ons werken, denken en handelen staat Kijk op groei. Binnen deze visie bezien we de ontwikkeling van een kind binnen de bredere context: het geheel aan contacten, sociale relaties en leefomgevingen die bijdragen aan het opvoeden, opgroeien en ontwikkelen van kinderen. Denk bijvoorbeeld aan burens, vrienden, familie, leerkrachten en de online omgeving. Samen vormen zij de pedagogische basis. Een stevige pedagogische basis ondersteunt ouders bij het opvoeden en draagt bij aan gezond, veilig en kansrijk opgroeien.

Kijk op groei vormt de leidraad waarmee wij de pedagogische basis versterken. Dat doen we door verbindingen te leggen tussen de verschillende leefomgevingen van een kind én door in te zetten op beschermende en versterkende factoren voor kind, gezin en buurt. gro-up is daarom actief in vier werkvelden die op elkaar aansluiten, elkaar overlappen én elkaar versterken: kraamzorg, kinderopvang, jeugdhulp en buurtwerk.

Professionals uit deze werkvelden bundelen hun krachten en creëren samen met ouders en buurten de ideale omstandigheden. Door deze in brede zin te verbeteren, kunnen kinderen en gezinnen het mooiste uit zichzelf halen. De leefomgeving van kinderen en jongeren (zoals thuis, in de kinderopvang, op school of in de vrije tijd en online) bepaalt grotendeels de mate waarin kinderen en jongeren werkelijk gezond, veilig en kansrijk opgroeien.

In 2024 wordt Kijk op groei steeds meer omarmd in de organisatie. Collega's spreken steeds vaker dezelfde taal en weten elkaar nog beter te vinden. Collega's vanuit de verschillende domeinen werken steeds meer samen en we spreken steeds meer over de ontwikkeling binnen een groeistap, bijvoorbeeld van een kind van 6 jaar met bepaalde ontwikkeluitdagingen. Het is de basis die ons allemaal vanuit hetzelfde perspectief naar de ontwikkeling van kind, gezin en buurt laat kijken.

Aanpak

Om onze ambitie waar te maken, zetten we in 2024 op een aantal hoofdthema's in die bijdragen aan een verdere concretisering van ons (sterke) aanbod voor kind, gezin en buurt.

1. wij, gro-up'ers, zijn het hart van onze organisatie;
2. Kijk op groei is ons inhoudelijk fundament;
3. wij bieden betekenisvol aanbod voor kind, gezin en buurt;
4. wij zijn vindbaar op logische plekken.





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 worden. Er is namelijk altijd meer dan wat we vandaag al doen, kennen en kunnen.

Waardenvrij

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

Onze merkpersoonlijkheid ligt mede ten grondslag aan al ons handelen, zowel binnen als buiten de organisatie.

Stichting gro-up

Als stichting zetten wij onze winst geheel in voor de maatschappelijke doelstelling die gro-up nastreeft. Alleen door rendement te maken kunnen we blijven innoveren en ontwikkelen om invulling te blijven geven aan onze maatschappelijke ambities. Zo nemen wij onze verantwoordelijkheid en brengen wij de ideale wereld voor de best mogelijke ontwikkeling van kind, gezin en buurt steeds een stapje dichterbij.

4

Maatschappelijke ontwikkelingen

Gelijke kansen beginnen bij gelijke toegang tot voorzieningen, zoals kinderopvang, voorschoolse educatie, onderwijs, sport en sociaal-culturele activiteiten in de buurt. De collega's uit de verschillende werkelden van gro-up zijn de schakel tussen kind, gezin en buurt, de professionals en andere netwerken. De expertise wordt naar het kind gebracht in plaats van andersom.

Ontwikkelingen in de politiek en maatschappij hebben invloed op de manier waarop wij ons organiseren en ons werk doen. In deze paragraaf gaan we in op de impact die de, voor de doelgroep relevant, maatschappelijke ontwikkelingen hebben op kind, gezin en buurt.



Kind, gezin en buurt

Ieder kind doorloopt een eigen groeipad met verschillende behoeften. De omgeving waarin zij opgroeien is continu aan verandering onderhevig; gro-up ontwikkelt mee. Dit doen wij door onze expertise verder te versterken en bij te dragen aan een sterkere pedagogische basis. Daarmee verbreden we de focus van individuele routes gericht op het kind naar een meer integrale aanpak. Hoe sterker de pedagogische basis, hoe beter de vraagstukken die horen bij opgroeien kunnen worden opgepakt.

Toegankelijkheid geboortezorg onder druk

Door landelijk oplopende personeelstekorten in de kraamzorg staat de toegankelijkheid van de geboortezorg flink onder druk. Werkgebieden van kraamzorgorganisaties worden kleiner, waardoor de dekingsgraad afneemt. Deze knellende toegankelijkheid is van structurele aard en vraagt om een toekomstgerichte visie en een andere organisatie van zorg. In 2024 hebben brancheorganisaties BO Geboortezorg en Zorgverzekeraars Nederland daarom, in navolging van 2023, een nieuw convenant afgesloten. Hierin is onder andere opgenomen dat de convenantpartijen met elkaar in overleg gaan om de kraamzorg te vernieuwen en toekomstbestendig te maken. Een van de concrete afspraken is dat de beschikbare capaciteit in kraamzorguren zorgvuldig gespreid wordt bij nijpende schaarste. Om daarnaast iets te doen aan de personeelstekorten in de kraamzorg, hebben de partijen een

opleidingsfonds ingericht. Daarmee kunnen extra leerling-kraamverzorgenden aan de opleiding beginnen. Het convenant is voor een jaar opgesteld.

Met de geboortehotels biedt gro-up een oplossing voor dit capaciteitsprobleem. Waar een kraamverzorgende aan huis een of twee gezinnen zorg kan verlenen, kunnen de kraamverzorgenden in een geboortehotel tot vier gezinnen ondersteuning bieden. Bovendien kunnen kraamverzorgenden gemakkelijker volgens een rooster werken, wat bijdraagt aan een betere werk-privé balans.

Ontwikkelingen kinderopvang

In de kinderopvang moeten kinderen zich veilig voelen en de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Kinderopvang biedt kinderen een leuke tijd waarbij onze pedagogisch medewerkers hen helpen bij hun ontwikkeling. Ook biedt kinderopvang ouders de mogelijkheid tot arbeidsparticipatie door gezin en werk met elkaar te kunnen combineren. Om de werkdruk en roosterproblemen door arbeidstekorten te verminderen en de kwaliteit van de opvang verder te verhogen heeft de Rijksoverheid eisen opgesteld waaraan kinderopvangorganisaties zich moeten houden en voert zij een aantal veranderingen door. We zetten de belangrijkste ontwikkelingen voor de kinderopvang in 2024 op een rij die impact op onze organisatie hebben.

Kwaliteitseisen

Per 1 juli 2024 zijn de kwaliteitseisen voor de buitenschoolse opvang (BSO) en de dagopvang (KOV) gewijzigd. De BSO kan, met een korte aanvullende cursus, door de wijzigingen ander personeel aannemen uit bv. de sport en/of creatieve sector. Zo kan de BSO het personeelsbestand uitbreiden en extra activiteiten aanbieden die passen bij de ontwikkeling van kinderen. In de KOV mogen beroepskrachten in opleiding onder voorwaarden een vaste beroepskracht (vast gezicht) zijn voor kinderen. Deze wijziging heeft als doel werkdruk en roosterproblemen door personele krapte te verminderen.

Taaleis 3F

Sinds 1 januari 2018 is de Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) van kracht. De maatregelen uit deze wet worden gefaseerd ingevoerd. Een van de maatregelen uit de Wet IKK die op 1 januari 2025 ingaat, is de 3F taaleis. Deze eis houdt in dat pedagogisch medewerkers moeten beschikken over niveau 3F voor mondelinge taalvaardigheid (gesprekken voeren, luisteren en spreken). gro-up bereidt zich hier sinds 2018 op voor. Lees meer hierover in het hoofdstuk 'Onze mensen'.

Ontwikkelingen gratis kinderopvang

In 2024 heeft het kabinet in het Hoofdlijnenakkoord 2024 aangekondigd de kinderopvang inkomensafhankelijk te maken en vrijwel volledig te gaan vergoeden. Dat is een grote stap in het toegankelijk maken van kinderopvang. Het kabinet wil deze wijziging per 2027 invoeren. De verwachting is dat hierdoor meer kinderen meer uren naar de opvang komen. Kinderopvang breder toegankelijk maken draagt bij aan hogere arbeidsproductiviteit in kader van het algemene personeelstekort in Nederland. Secundair biedt het kinderen over het algemeen een betere basis als ze op het primair

onderwijs starten. Tegelijkertijd breng dit grote uitdagingen met zich mee. Wij moeten ons tijdig voorbereiden op voldoende personeel en huisvesting om aan de verwachte vraag te voldoen.

Gezin en buurt

Met meer inzet aan de voorkant kunnen gezinnen en buurten al in een vroeg stadium én in de eigen omgeving de nodige steun krijgen.

Dit kan voorkomen dat situaties uit de hand lopen en de druk op zware zorg verminderen. Deze preventieve zorg sluit aan bij het doel van de in 2022 gemaakte afspraken in het 'Integraal Zorgakkoord'. Andere op landelijk niveau gemaakte afspraken staan in het 'Gezond en Actief Leven Akkoord', vastgesteld in 2023. De rode draad in deze afspraken is dat er steeds meer wordt ingezet op het verbeteren, toegankelijk en betaalbaar houden van jeugdhulp en de zorg.

Jeugdhulp als expertise

Als een kind of gezin (extra) ondersteuning nodig heeft, zoekt jeugdhulp naar mogelijkheden binnen de leefwereld van het kind. Jeugdhulp is en blijft voortdurend in ontwikkeling. Vanwege externe ontwikkelingen, zoals het naderende ravijnjaar 2026 (zie kader), zoeken gemeenten naar mogelijkheden om de jeugdhulp anders in te richten, zodat kinderen en gezinnen tijdig de juiste hulp krijgen en de jeugdhulp betaalbaar blijft. Dit heeft gevolgen voor de

'Gelijke kansen beginnen bij gelijke toegang tot voorzieningen.'



manier waarop gro-up haar expertise op het gebied van jeugdhulp inzet.

Zo wordt de expertise van jeugdhulp steeds vaker ingezet om de pedagogische basis te versterken. Jeugdhulpverleners coachen professionals en voegen hun expertise toe door samen te werken. De coaching is zowel intern als extern, ter versterking van de collega's in de kinderopvang en het (speciaal) onderwijs. In het speelplushuis (peuteropvang) en het dagprogramma Jonge Kind werken jeugdhulpverleners en pedagogisch medewerkers samen. De expertise rondom het jonge kind wordt op deze manier optimaal gebruikt. Onze Kijk op groei biedt kansen om het aanbod, in gezamenlijkheid met gemeenten, zo goed mogelijk op de vraag aan te laten sluiten. Op steeds meer plekken krijgen we de kans om dit te doen. Lees hier meer over in de paragraaf 'Partners en samenwerkingen'.



Buurtwerk voor beter samenleven

Het buurtwerk en jongerenwerk in Zuid-Holland heeft zich door de jaren heen ontwikkeld als een belangrijk onderdeel van het sociale beleid, gericht op het ondersteunen en begeleiden van bewoners en met name jongeren in hun ontwikkeling, in opdracht van gemeenten. Dat kost geld. En dat terwijl gemeenten aan de vooravond staan van ingrijpende bezuinigingen in het kader van het ravijnjaar 2026 (zie kader).

Kosten voor jeugdzorg zijn een wettelijke verplichting voor gemeenten. Buurtwerk kan helpen zorgkosten te voorkomen door preventief, laagdrempelig en collectief een alternatief aanbod te bieden. Voorkomen is immers beter dan genezen. Een voorbeeld van dit aanbod is Welzijn op recept. Lees hier meer over bij 'Partners en samenwerkingen'. Dit voorkomt echter niet dat gemeenten zullen bezuinigen op onder andere buurtwerk, omdat zij hun budgetten gaan inzetten op thema's die maatschappelijk relevant en urgent zijn.

Buurtscan

Om de buurten waarin we werken nog beter te begrijpen hebben we de Buurtscan in 2024 verder doorontwikkeld. De Buurtscan is een werkwijze om buurten in beeld te brengen met behulp van data uit een dashboard en aanvullend onderzoek in de buurt bij bijvoorbeeld collega's, buurtbewoners of gesprekken met samenwerkingspartners. Begin 2025 gaan we van start met de eerste versie van de Buurtscan.

Ravijnjaar 2026

In 2026 eindigt het huidige financieringssysteem en daalt de Rijksbijdrage per inwoner waardoor gemeenten een aanzienlijk tekort aan inkomsten kunnen ervaren. 2026 wordt ook wel 'ravijnjaar' genoemd. Door dit tekort komen budgetten van gemeenten onder druk te staan, waardoor hun vermogen om diensten als jeugdzorg, woningbouw en armoedebelief te financieren, mogelijk in gevaar komt.

Sinds de invoering van het huidige model in 1997 is de verdeling van de middelen en de kostenontwikkeling van gemeenten steeds meer uit elkaar gaan lopen. Met de herijking van het Gemeentefonds moeten de financiële middelen beter gaan aansluiten bij de actuele taken en behoeften van gemeenten. In 2027 wordt een nieuw financieel systeem gestart.

Een grote groep gemeenten is inmiddels bezuinigingen aan het voorbereiden of heeft al concrete maatregelen bedacht. Een kwart van de bezuinigingen landt in het brede sociaal domein. Daarin gaat het met name om bezuinigingen op preventie en basisvoorzieningen (welzijnsinstellingen en wijkteams). Voor gro-up gaat dit gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de inzet van jeugdhulp en buurtwerk. Ook het besluit van het kabinet om in 2026 de maximumprijzen voor de kinderopvang niet te indexeren, kan gevolgen hebben voor de budgetten van gemeenten die ouders of kinderopvangorganisaties die voorschoolse educatie bieden, willen compenseren.

Jongeren op de vlucht voor een betere relatie met de politie



Rende jij als puber weg, zodra je de politie tegenkwam? De politie in Pijnacker-Nootdorp merkt dat veel jongeren dat doen. Terwijl daar zelden een reden voor is. Vaak willen agenten of handhavers alleen met hen in gesprek. Bijvoorbeeld om hun kant van het verhaal te horen na een melding. De politie en handhaving zochten naar een manier om het contact met de jongeren te verbeteren. En daarvoor riepen ze de hulp in van gro-up buurtwerk. Want wij hebben goed contact met de jeugd van Pijnacker-Nootdorp. De oplossing waar buurtwerk mee kwam: het spel The Hunt. Manon Kaper, operationeel expert Wijkzorg bij de politie en Mieke Anneveldt, communicatieadviseur bij de gemeente Pijnacker-Nootdorp, vertellen erover.

Wat is The Hunt?

Ken je het tv-programma Hunted? Daarin proberen deelnemers uit handen van de politie te blijven. The Hunt is daarop gebaseerd: een spel dat gro-up buurtwerk organiseert in een aantal gemeenten. Jongeren proberen uit handen van politie en handhaving te blijven. Het is bedoeld om jongeren op een positieve manier kennis met hen te laten maken. In 2024 brachten gro-up, de gemeente en de politie dit spel naar Pijnacker-Nootdorp.

Hoe kwam The Hunt tot stand?

‘Als politie wilden we jongeren op een positieve manier leren kennen, zonder dat daar een negatieve aanleiding

voor was. In "vredestijd" noemen we dat’, zegt Manon. ‘We kenden The Hunt van andere gemeenten en vonden het een goed idee om dit ook in Pijnacker-Nootdorp te doen.’ Mieke vult aan: ‘Handhaving noch de politie had dusdanig contact met jongeren, dat we hen hiervoor konden bereiken. De jongerenwerkers van gro-up hebben wel dat contact. Bovendien zagen zij ook het belang van een laagdrempeligere relatie tussen politie en handhaving en jongeren. Met meerdere medewerkers van gro-up, gemeente en politie hebben we de koppen bij elkaar gestoken. Door het enthousiasme van iedereen was een eerste plan snel gemaakt. De ervaring van andere gemeenten hielp natuurlijk: we wisten dat het daar een succes was geweest.’

Wat was het doel?

‘The Hunt was een manier om de drempel te verlagen voor een gesprek tussen jongeren, handhavers en agenten’, vertelt Mieke. ‘Deelnemers moesten binnen een bepaald gebied drie controleposten bereiken om stempels te verzamelen. Als ze tijdens het spel werden gepakt door een agent of handhaver (een hunter), waren ze af en moesten ze terug naar het beginpunt. Iedere deelnemer had nog een extra ‘leven’ voor een tweede kans.’ ‘We wilden wederzijds begrip kweken’, vult Manon aan. ‘En jongeren laten zien dat de politie en handhaving ook aan hun kant staat en er niet alleen is om hen te straffen.’

Was het een succes?

Het project bleek een groot succes te zijn. ‘Binnen no-time hadden genoeg jongeren zich aangemeld’, herinnert Manon zich. ‘Het enthousiasme was groot, onder de jongeren én de hunters. Ik herinner me een jongere die dacht veilig te zijn door in de sloot te gaan zitten. Een agent was niet bang voor een nat pak en sprong er gewoon achteraan.’ En ook het doel is gehaald, vertelt Mieke: ‘The Hunt zorgde voor een ontspannen en gezellige sfeer waarin alle partijen elkaar op een andere manier leerden kennen.’

Is het contact tussen jongeren en de politie en handhaving ook veranderd?

‘Jawel. Jongeren lopen minder snel weg, want ze weten: die agent kent mij’, zegt Manon. ‘Met de jongeren die meededen hebben we geen grote incidenten. Hooguit dat ze ergens hangen en andere mensen daarvan overlast ervaren. Juist dan willen politie en handhaving alleen even in gesprek. Om te kijken of de jongeren en de melder elkaar tegemoet kunnen komen. Dat gaat nu makkelijker.’

Smaakt het naar meer?

‘Zeker, we zijn al bezig met de voorbereidingen voor een tweede editie dit jaar in Delfgauw’, zegt Mieke. ‘We rekenen op net zoveel enthousiasme als dit jaar.’

5 Terugblik op 2024

In 2024 hebben wij verder gebouwd aan de ideale wereld voor kind, gezin en buurt. In dit hoofdstuk lees je meer over de ontwikkelingen en resultaten die we hebben bereikt.

In dit hoofdstuk:

- Activiteiten groeipad
- Partners en samenwerkingen
- Passende huisvesting
- Digitalisering

Activiteiten op het groeipad

gro-up is actief op het gehele groeipad van een kind. Dit groeipad bestaat uit zes groeistappen, te beginnen bij zes maanden voor de geboorte tot aan zelfstandigheid. Kinderen, jongeren en jongvolwassenen hebben elk hun eigen unieke pad met verschillende behoeften: variërend van leren, spelen en ontdekken tot het ontwikkelen van talent, waardering en zelfvertrouwen.



Groeistap 1

6 maanden vóór geboorte tot 2 jaar

In de eerste 1.000 dagen van een kind wordt de basis gelegd voor een veilige hechting en kansrijke toekomst. De verloskundige en kraamverzorgende helpen ouders en kind om een vertrouwensband op te bouwen en te zorgen voor een veilige, voorspelbare omgeving. Vanaf een jaar gaat een dreumes de wereld ontdekken. Spel, autonomie, taalverwerving, motoriek: de ontwikkeling gaat razendsnel. Pedagogisch medewerkers in de kinderopvang stimuleren deze ontdekkingstocht. Bij behoefte aan extra ondersteuning is er bijvoorbeeld de opvoedhulp.

Partusassistentie HMC Westeinde, Den Haag

In juni is gro-up gestart met partusassistentie in het HMC Westeinde in Den Haag. Een team kraamverzorgenden ondersteunt bij de poliklinische bevallingen in het ziekenhuis. gro-up is hiermee vaste partner geworden van het HMC Westeinde. Voor dit ziekenhuis is hiermee de assistentie bij poliklinische bevallingen gegarandeerd.

Ontbijt in geboortehotels

In geboortehotels kunnen ouders tegen betaling het eten laten verzorgen of zelf eten regelen. Vanuit de gedachte om iedereen een goede start van de dag te geven, zijn we in juni 2024 hiermee gestart. Daarnaast zijn we in Kraamzorghotel Noord in Rotterdam in het najaar gestart met een proef waarbij gasten voor een redelijk bedrag zelf gezonde maaltijden kunnen verwarmen in een speciaal stoomapparaat. Ook dit is succesvol. We onderzoeken of we deze maaltijden in de loop van 2025 ook in de andere hotels kunnen aanbieden.

Maternify

In 2024 heeft gro-up de app 'Maternify' geselecteerd als zwangerschaps- en kraamapp. De app bevat allerlei informatie over de zwangerschap en de periode daarna. De app biedt ook een chatfunctie waarmee ouders op een laagdrempelige manier contact kunnen hebben met de kraamorganisatie, een soort kraamzorg op afstand. Al met al kan een app als 'Maternify' zwangeren helpen om zich beter

geïnformeerd en gesteund te voelen. Zwangeren kunnen deze app tijdens de zwangerschap en tot zes weken na de bevalling gebruiken. In 2025 wordt het gebruik van de app binnen gro-up geïmplementeerd.

Baby- en dreumesopvang

In 2024 hebben we de gunning gekregen voor de ouder-kindgroepen in Den Haag. Die groepen starten in 2025. Dat geeft ons de mogelijkheid om ouders en kinderen al vroeg (vanaf 0) te ontmoeten en hen kennis met ons te laten maken. Zo kunnen we bijdragen aan een kennismaking met andere ouders met jonge kinderen uit de buurt en maken we het laagdrempelig(er) om als het kind iets ouder is, gebruik te maken van de peuteropvang.



Rotterdamse wethouders Said Kasmi en Natasha Mohamed-Hoesein bezoeken peuterontbijt

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 handelen pedagogisch medewerkers met respect voor de mening, keuzes en gevoelens van de kinderen. Ze bevorderen sociaal gedrag en er is aandacht voor verschillen in etniciteit en gender. De peuters en kleuters mogen zich met plezier en in hun eigen tempo ontwikkelen en waar nodig werken onze pedagogisch medewerkers samen met de collega's van jeugdhulp.

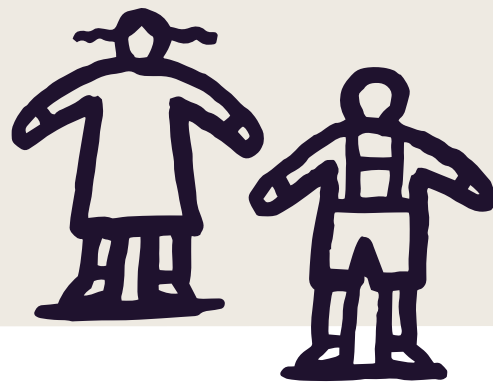
Communicatie met ouders

Goede communicatie met ouders is belangrijk. Zo organiseren we onder andere speciale informatiebijeenkomsten voor nieuwe ouders op kinderdagverblijven.

Vergroten doelgroepbereik peuters

De peuteropvang is een plek waar peuters een aantal dagdelen per week terechtkunnen om zich al spelenderwijs goed voor te bereiden op de basisschool. Wij zijn voor diverse gemeenten partner in het onderwijsachterstandenbeleid (OAB) en bieden in deze gemeenten dan ook peuteropvang

2



aan. Vooral voor peuters met een taal- en/of ontwikkelingsachterstand kan dit erg goed zijn, maar ouders voelen soms belemmeringen om hun kind aan te melden voor de peuteropvang.

In 2024 zijn gemeentes steeds vaker subsidies gaan toekennen om het bereik onder peuters te vergroten, bijvoorbeeld voor activiteiten als 'ouder en peuter samen taalvaardig', peutergym samen met ouders en gratis peuteropvang in Den Haag en Rotterdam. In Dordrecht hebben we op verzoek van de gemeente op woensdagmiddagen kindactiviteiten voor de buurt verzorgd in de wijk Stadspolders. Dit wordt in 2025 verder uitgebreid.

Jong ontmoet oud

Tijdens de Week tegen Eenzaamheid bezochten kinderen van verschillende gro-up locaties ouderen in verzorgingshuizen om samen te knutselen, te zingen en te genieten van het gezelschap. Zo fleurden kinderen de buurt op. De ouderen hielden er ook nog wat aan over: de knutselwerkjes bleken een cadeautje.

Vervolg pilot Peuterontbijt

Dagelijks gaan bijna 29.000 kinderen in Nederland zonder ontbijt naar school en 5% van de kinderen ontbijt niet dagelijks. Terwijl (gezond) ontbijten een cruciale rol speelt in de ontwikkeling van kinderen. Het in maart 2023 geïntroduceerde schoolontbijt voor kinderen in kwetsbare wijken gaf zulke positieve effecten, dat gro-up in oktober 2023 een pilot is gestart met het aanbieden van peuterontbijt op drie van onze kinderopvanglocaties in Rotterdam: Bergkristal, Eigen-Wijs en Zonnestein. Om meer inzicht te krijgen in het effect van een voedzaam ontbijt op de ontwikkeling van peuters, schoven op 6 maart

2024 de Rotterdamse wethouders Said Kasmi (onderwijs, cultuur en evenementen) en Natasha Mohamed-Hoesein (armoedebestrijding, schuldhulpverlening en taal) aan bij het ontbijt op peuteropvang Bergkristal.

De pilot op de drie locaties is in de zomer van 2024 wegens succes verlengd. Medewerkers gaven aan dat peuters zich beter konden concentreren en dat de peuters meer energie hadden. Op basis van deze bevindingen is besloten om het peuterontbijt in 2025 uit te rollen op een groter aantal peuteropvanglocaties in kwetsbare wijken in Rotterdam. gro-up betaalde tot nu toe de kosten van deze pilot, maar de gemeente Rotterdam heeft ons toegezegd te onderzoeken of we hiervoor subsidie kunnen aanvragen.

Uitbreiding dagprogramma Jonge Kind

Elk kind verdient maximale ontwikkelkansen. Als er voor elk kind een passend aanbod is, vergroot dit de kansengelijkheid, ook op heel jonge leeftijd. Voor peuters en kleuters die als gevolg van een ontwikkelingsachterstand niet mee kunnen komen in reguliere (peuter)opvang of op school, bieden we sinds 2023 het dagprogramma Jonge Kind aan. In dit programma leren we de kinderen de vaardigheden die zij nodig hebben om hun ontwikkelingsachterstand te verkleinen en de stap naar passend onderwijs te kunnen maken. Dat doen we met interventies vanuit jeugdhulp in een kleine en veilige groepsetting én in de thuissituatie samen met ouders. De interventies zijn gebaseerd op positief opvoeden en het aanbod is een succes.



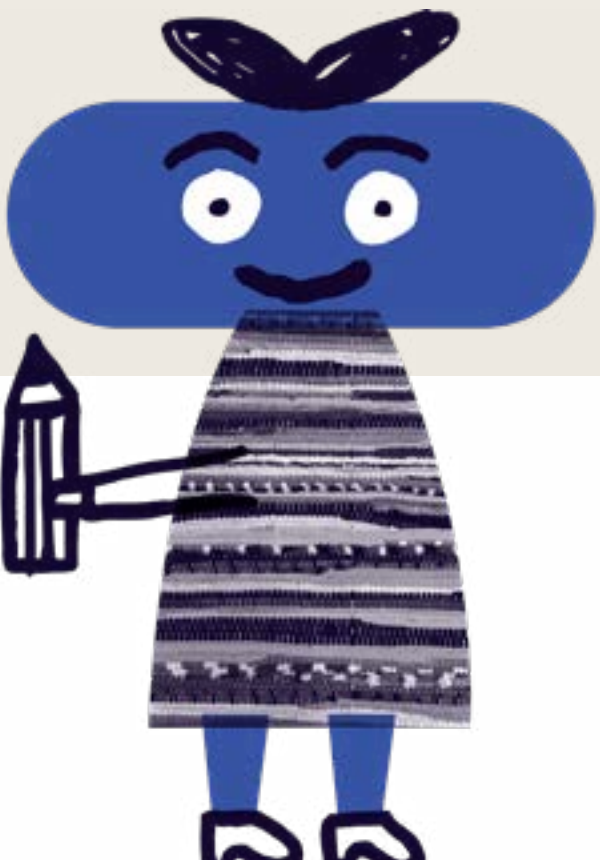
3



In 2024 hebben we in samenwerking met de kinderopvang twee nieuwe locaties binnen dit programma geopend, waarmee we inmiddels drie locaties hebben: twee in Rotterdam en één in Zoetermeer. In 2025 komt hier een locatie in Gouda bij.

Inclusieve kinderopvang

In Den Haag werken we sinds 2023 aan de start van inclusieve kinderopvang. We werken hiervoor samen met gemeente, jeugdhulp, welzijn, samenwerkingsverband passend onderwijs en andere kinderopvangaanbieders.



‘Als er voor elk kind een passend aanbod is, vergroot dit de kansengelijkheid.’

Groeistap 3

6 tot 10 jaar

Digitale en sociale media vergroten de wereld van schoolgaande kinderen in toenemende mate. Daarnaast maakt hun cognitieve ontwikkeling een grote sprong en neemt het verlangen naar onafhankelijkheid toe. Sport- en spelactiviteiten helpen kinderen hun executieve en sociale vaardigheden te ontwikkelen en te versterken. Buurtwerk en BSO, soms ook samen met jeugdhulp, ondersteunen kinderen in deze groeistap bij thema’s als mediawijsheid, lichamelijke ontwikkeling, sociale vaardigheden en deelname aan de maatschappij.

Met bewegen het mooiste uit jezelf halen

Een kind tussen de 6 en 10 jaar zet lichamelijk en motorisch grote stappen. Voldoende sport en beweging is ook in deze groeistap erg belangrijk. Waar sommige kinderen al vanaf heel jonge leeftijd opgroeien met bewegen, is het voor veel kinderen ook nieuw. Samenspelen en zelfvertrouwen ontwikkelen zijn belangrijke aandachtspunten bij de beweegactiviteiten die gro-up organiseert voor kinderen en jongeren. In de zomervakantie heeft de afdeling Fitmakers de Summer Sports Skills Tour (SSST!) georganiseerd. Op

4



46 locaties konden kinderen van BSO-locaties en jongeren van gro-up buurtwerk meedoen met allerlei sportieve en creatieve activiteiten zoals kickboksen, stuntsteppen, mega Twister of touwtrekken. Voor de allerkleinsten wordt babyyoga en peutergym gegeven. Ook openen we steeds vaker BSO's bij sportverenigingen, lees meer hierover bij 'Partners en samenwerkingen'.

Vuurwerk kijken met een veiligheidsbril

De kinderen op de BSO's en basisscholen kregen een leerzame voorlichting over vuurwerk. Jongerenwerkers kwamen langs om te vertellen hoe je veilig met vuurwerk omgaat en welke gevaren erbij komen kijken. Na afloop kregen alle kinderen een vuurwerkpakketje mee naar huis met een vuurwerkbril, oordopjes en een kaartje met tips voor een veilige jaarwisseling.

Digitale balans

Het thema van de Week van de Mediawijsheid 2024 was 'Digitale balans'. Digitale balans helpt ons media op een verstandige manier te gebruiken en bewustere keuzes te maken over wat we online zien en doen. Door momenten in te lassen waarin we niet online zijn, krijgen we meer ruimte om informatie te verwerken en een eigen mening te vormen over wat we zien en horen. Dit is een belangrijk onderdeel van mediawijsheid: kritisch leren kijken naar de invloed van media en op een bewuste manier kiezen hoe we media willen inzetten in ons leven. gro-up heeft een telefoonhotel ontwikkeld om de telefoon in te kunnen leggen en kletskaarten om gesprekken te starten over digitale balans. Die kletskaarten zijn voor zowel gezinnen als jongeren.

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. Jongerenwerkers, 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 om hen zodoende te helpen bij het ontwikkelen van een eigen identiteit.

Join Us

De methodiek Join Us is een combinatie van talentontwikkeling en individuele coaching gericht op jongeren van 12 t/m 23 jaar die zich langere tijd en in sterke mate eenzaam voelen. Join Us organiseert tweewekelijkse bijeenkomsten voor jongeren. Na aanmelding en screening mogen jongeren één oefenbijeenkomst meedraaien. Hierna volgt deelname aan de bijeenkomsten. Iedere jongere stroomt in en uit wanneer het voor die persoon passend is. Zij doorlopen gezamenlijk een traject waarin individuele 'social challenges' zijn opgenomen. De meeste jongeren nemen ongeveer één jaar deel aan Join Us.

De methodiek is evidence based en heeft aangetoond dat de jongeren intrinsiek gemotiveerd zijn en de capaciteiten hebben om te leren sociaal redzaam te worden. Join Us heeft ook laten zien dat jongeren die uitstromen van het programma zich voldoende sociaal redzaam voelen om een netwerk te ontwikkelen dat voldoet aan hun behoeften. Vanuit de Join Us groep in Pijnacker-Nootdorp vertelde een van de deelnemers dat zij door deelname aan deze groep voor het eerst weer haar verjaardag durfde te vieren. In 2025 starten we ook in Zoetermeer met Join Us.

Online jongerenwerk

Jongeren denken niet off- of online: hun leefwereld is het allebei. In 2024 hebben we ingezet op het doorontwikkelen van het online jongerenwerk. Doelstelling van dit project is het verder digitaliseren van het jongerenwerk vanuit een brede en stevige basis van beleid, aanbod, werkwijzen en middelen. In 2024 hebben wij ingezet op twee pilots: de Online Ambulante Ronde en het Redactie- en productieteam. Daarnaast zijn er richtlijnen ontwikkeld voor het gebruik van diverse social mediakanalen en is er een start gemaakt met het ontwikkelen van een trainingsaanbod. Vanzelfsprekend doen we dit werk ook voor de groeistappen hierna.



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. De invloed van leeftijdgenoten wordt steeds groter ten opzichte van die van de opvoeder en jongeren hebben behoefte aan een rolmodel in hun directe omgeving waar zij tegen op kunnen kijken of hulp aan kunnen vragen. Waar nodig ondersteunen onze jongerenwerkers en jeugdhulpverleners de jongeren bij het vinden van antwoorden op hun vragen en hun ontwikkeling naar zelfstandigheid.

Preventie met Gezag

Preventie met Gezag, door sommige gemeenten ook wel Grenzenstellend Jongerenwerk genoemd, zet in op het vroeg signaleren van problemen en het voorkomen dat jongeren doorgroeien naar een criminele carrière. Dat gebeurt op school, op straat, thuis en in de digitale wereld. Preventie met Gezag maakt kinderen en jongeren weerbaarder tegen de verleidingen van criminaliteit en biedt een aantrekkelijker toekomstperspectief. In diverse gemeenten voeren we Preventie met Gezag uit. In 2024 is ook het jongerenwerk in Schiedam uitgebreid met de opdracht Preventie met Gezag, vanuit het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid (NPLV).



Minivakantie op SS Rotterdam

Vakantie is voor een deel van de Nederlanders een luxe die zij zich niet kunnen veroorloven. Daarom nodigde gro-up ook in 2024 een groep van 24 jongeren uit voor een minivakantie op het SS Rotterdam, een voormalig cruiseschip dat tegenwoordig dienst doet als hotel. Op deze manier kunnen jongeren even uit hun lastige thuissituatie stappen.

Buurtwerk Cup

In juni 2024 vond de allereerste gro-up buurtwerk Cup plaats in Rotterdam. Met het toernooi werden 150 voetbalminnende jongeren samengebracht door jongerenwerkers uit verschillende plaatsen in Zuid-Holland en Utrecht. Het toernooi stond in het teken van verbinding. Verbinding tussen jongeren uit verschillende buurten, maar ook verbinding tussen de jongeren en de jongerenwerkers. Na het toernooi keken de deelnemers op groot scherm samen naar de EK-wedstrijd Nederland-Frankrijk.



The Hunt



The Hunt

In Pijnacker-Nootdorp, Gouda en Krimpenerwaard gingen jongeren tussen de 13 en 21 jaar in 2024 de uitdaging aan om de politie en handhaving te ontwijken tijdens het spel 'The Hunt'. Deelnemers moesten binnen een bepaald gebied drie controleposten bereiken om stempels te verzamelen. Doel van het spel is om jongeren op een positieve manier kennis te laten maken met de politie en handhaving.

5

Groeistap 6

20 tot zelfstandigheid

Jongvolwassenen nemen steeds meer de 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, inspireren en vooral ook motiveren, daar gaat het om. Veel van onze activiteiten voor jongvolwassenen vinden plaats in samenwerking met andere partners. Lees daarover meer in het hoofdstuk 'Partners en samenwerkingen'.

Express yourself

Met Express Yourself bieden De Goudse Schouwbrug en gro-up buurtwerk jongeren letterlijk een podium om hun verhaal te delen en hun talent te laten zien. Bekende artiesten en professionals geven twee keer per jaar gratis creatieve workshops, masterclasses en inspiratiesessies aan jongeren uit Gouda tussen de 14 en 25 jaar oud.



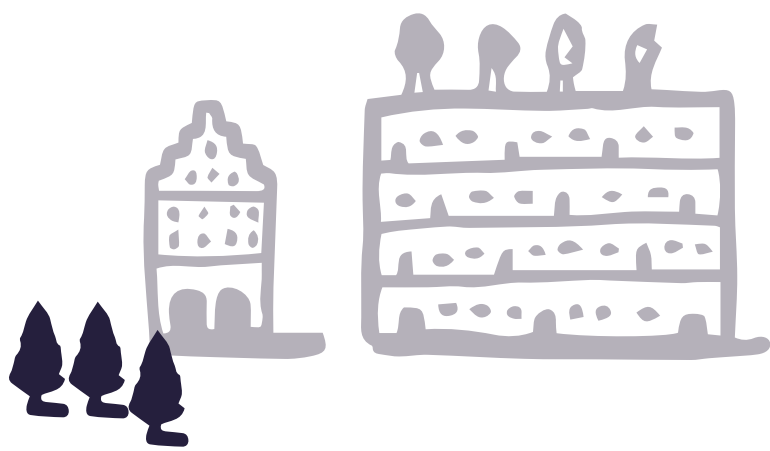
'Jongerenwerkers en jeugdhulpverleners helpen jongeren bij het vinden van antwoorden op hun vragen.'

Koning bezoekt buurthuis in Woerden

Op 3 juli bezocht Zijne Majesteit de Koning buurthuis De Plint tijdens zijn bezoek aan de gemeente Woerden. Onder leiding van de burgemeester sprak Koning Willem-Alexander met een aantal leden van het wijkplatform over leefbaarheid en sociale cohesie. Een buurtverbinder en jongerenwerker vertelden over activiteiten die gro-up in samenwerking met haar partners organiseert en ondersteunt in het Schilderskwartier. Bijvoorbeeld over het initiatief van een iftar. Een aantal buurtbewoners, waaronder jonge meiden, wilden graag een iftar voor de buurt organiseren. 120 buurtbewoners, met en zonder moslimachtergrond, verzamelden zich bij De Plint voor een gezamenlijke maaltijd die voor een groot deel werd aangeboden door een supermarkt. Dit voorbeeld laat zien waar gro-up voor staat: verbindingen leggen tussen bewoners, ondernemers en de omgeving om samen het mooiste uit de eigen buurt te halen.



Koning Willem-Alexander bezoekt buurthuis



6



Passende huisvesting

Of het nu gaat om een kinderdagverblijf, BSO, huis van de wijk of een jongerenhub, alle huisvesting van gro-up is erop ingericht om het maximale te halen uit de kinderen én de collega's. Om beter met elkaar samen te kunnen werken zoeken de verschillende domeinen elkaar letterlijk op. Zo zijn in 2024 drie locaties van jeugdhulp verhuisd naar locaties waar ook kinderopvang zit. Jeugdhulp zit inmiddels in vier van de vijf locaties bij de kinderopvang in een pand. Buurtwerk is verhuisd naar een buurthuis aan het Minervaplein in Rotterdam Hilligersberg tegenover kinderopvang Hillegonda's tuin.

gro-up is voortdurend op zoek naar de beste locaties. De zoektocht naar (vervangende) huisvesting in Rotterdam en andere grote steden vraagt om voortdurende inzet van gro-up. In 2024 is op de sportcampus in Rotterdam een Integraal Kindcentrum geopend. BSO en peuteropvang Rodaris werkt samen met de openbare Basisschool Jan Antonie Bijloo aan de Rodaristraat in Rotterdam. Ook zijn er twee nieuwe BSO's geopend bij sportverenigingen in Berkel en Rodenrijs en Delft. Lees meer daarover verderop in dit hoofdstuk.

Daarnaast werken we aan de uitrol van de nieuwe Look & Feel van gro-up op de verschillende locaties. In 2024 hebben we in totaal tien panden in ons werkgebied opgeleverd met deze nieuwe uitstraling:

- Villa Riedijk, Dordrecht
- Lijsternest, Zoetermeer
- Schatbewaarder/Zonnestraal, Den Haag
- Kwartelnest, Zevenhuizen (twee panden)
- Spelevaart en Springplank, Zoetermeer
- Sjakie in de Chocoladefabriek, Rotterdam

- Het Kuikennest, Den Haag
- IKC Buytenkans, Zoetermeer
- Peuteropvang en BSO Rodari, Rotterdam

Hieronder lichten we enkele van onze ontwikkelingen uit 2024 op het gebied van passende huisvesting toe:

Kraamzorghotel Franciscus Gasthuis, Rotterdam

gro-up beschikt over vier kraamzorghotels. gro-up onderzoekt continu de mogelijkheden om meer kraamzorghotels te openen. Een mooi voorbeeld hiervan is de samenwerking met het Franciscus Gasthuis in Rotterdam om daar in 2026 een kraamzorghotel te kunnen realiseren. Het Franciscus bouwt een extra gebouw naast het huidige ziekenhuis. Zodra deze nieuwbouw klaar is en de afdeling verloskunde naar dit nieuwe pand is verhuisd, bouwt gro-up de zeventien kraamsuites op deze afdeling om naar een gro-up kraamzorghotel, met de look & feel van gro-up.

Onderdak voor iedereen

Om er voor alle kinderen te zijn, hebben we met verschillende gemeenten afspraken over het plaatsen van kinderen op basis van een sociaal-medische indicatie (SMI). Dit betreft ouders die niet in aanmerking komen voor kinderopvangtoeslag, maar voor wie kinderopvang, gezien hun gezinssituatie, van belang is. Bijvoorbeeld omdat een ouder ernstig ziek is. De kinderen gaan 'gewoon' naar de opvang om de ouders te ontlasten danwel te ondersteunen. In Rotterdam hebben we bijvoorbeeld een deel van een gebouw opengesteld voor een organisatie die specifiek SMI-kinderen opvangt.



Een andere ontwikkeling is dat we op locaties samenwerken met collega's uit de andere domeinen. Zo is het dagprogramma Jonge Kind in Rotterdam en Zoetermeer onderdeel van een kinderopvang-locatie. Dat doen we om onze expertise rond de kinderen te kunnen bundelen en de kinderen die tijdelijk jeugdhulp krijgen, een omgeving met andere kinderen te bieden. Daarnaast is er in Pijnacker-Nootdorp een locatie waar zowel buurtwerk, jeugdhulp als kinderopvang hun (werk-)plek hebben. Collega's leren elkaar en elkaars werkveld zo beter kennen en door de korte lijnen kunnen we beter en sneller inspelen op wat kinderen, gezinnen en buurten nodig hebben.

BSO bij hockeyclub Ring Pass, Delft

gro-up heeft op 1 september 2024 haar eerste BSO in Delft geopend bij hockeyvereniging Ring Pass. Veel kinderen van tot 4 tot 13 jaar vinden het heerlijk om na school te bewegen en dat kan hier omdat de kinderen de sportvelden van Ring



Pass mogen gebruiken. Gewoon huiswerk maken kan er ook. Onze aanwezigheid in Delft is niet onopgemerkt gebleven. We zijn inmiddels in gesprek met meerdere scholen en met de gemeente Delft.

Ontmoetingsruimte, Waddinxveen

In de fase waarin jongeren zich loswaken van hun opvoeders en een eigen identiteit ontwikkelen hebben zij de behoefte aan een eigen plek. Daarom zijn we, in samenwerking met de gemeente Waddinxveen, in 2024 een pilot gestart voor een centrale ontmoetingsruimte in Waddinxveen, want die was er nog niet. Op 27 september is het nieuwe jongerencentrum in verzamelgebouw Wereldwijd feestelijk geopend. Jongeren uit de regio kunnen hier drie dagdelen per week terecht om elkaar te ontmoeten. Ook kunnen zij hier terecht voor ondersteuning bij onderwerpen als geldzaken en schoolprestaties. Jongeren in verschillende leeftijdscategorieën weten de ruimte inmiddels goed te vinden.

Aan het jongerencentrum grenzen twee stukken groen die gro-up van de gemeente heeft geadopteerd. Vooral de meiden en jongens tussen de 10 en 16 jaar gaan tijdens de inloopactiviteit aan de slag met het onderhoud van het groen. De jongeren hebben zelf uitgekozen wat zij hier wilden planten en er is een bankje waar ze met mooi weer kunnen ontspannen. Met de adoptie van deze stukken groen willen we de talentontwikkeling bij de jongeren stimuleren. Maar vooral willen wij aan de jongeren meegeven dat alles wat je aandacht geeft, groeit.

Jongerencentrum Boven, Wassenaar

Het jongerencentrum Boven aan de Dr. Mansveltkade is dé plek voor alle jongeren uit Wassenaar. Het bijzondere

aan deze locatie is dat de jongeren de ruimte zelf hebben ingericht, waarmee het aan hun eigen eisen voldoet. Kinderen uit groep 7 en 8 konden hier al terecht op de dinsdagmiddag. In oktober 2024 is er een donderdagavondgroep voor jongeren bijgekomen. De donderdagavondgroep is vanaf de opening structureel aanwezig geweest en dat is positief. Veel van deze jongeren zijn bekend bij de veiligheidspartners. Deze partners brengen geregeld een bezoekje aan de inloop en hebben aangegeven dat ze blij zijn met het jongerencentrum: vanaf de opening zijn overlastmeldingen afgenomen, is het contact met de jongeren verbeterd en zijn ze op straat gemakkelijker aanspreekbaar. Door de positieve ontwikkelingen rondom de inloop en goede signalen vanuit partners is besloten om vanaf juni 2025 ook op de vrijdagavond een inloopactiviteit te organiseren.

Andere nieuwe huisvesting van gro-up in 2024:

- In Rotterdam Prins Alexander heeft gro-up gewerkt aan het opzetten van zeven jongerenhubs in de wijken Zevenkamp, Kralingen-Crooswijk, Nesselande en Oosterflank. De jongeren in de wijk worden actief betrokken bij het opzetten en invullen van de hub.
- Op de eerste schooldag van schooljaar 2024-2025 opende op de Anne Frankschool in Bleiswijk de deuren van de nieuwe BSO Frank en Anne. Deze nieuwe locatie is opgezet op verzoek van ScholenGroep Holland waar de Anne Frankschool onderdeel van is.
- Op 22 mei opende gro-up haar eerste BSO in een dansschool: La Danza in Waddinxveen.
- Kinderdagverblijf Villa Riedijk in Dordrecht is verbouwd in de nieuwe Look & Feel van gro-up. Daarbij heeft het KDV gezelschap gekregen van BSO Villa Speelmaatjes.

Partners en samenwerkingen

Het creëren van een ideale wereld voor kind, gezin en buurt doen en kunnen we niet alleen. Niet voor niets zijn ‘sociaal netwerkend’, ‘integraal’ en ‘outreachend’ bouwstenen in onze Kijk op groei: we verbinden actief, we benutten de expertise van iedereen die met ons samenwerkt en we sluiten op een toegankelijke en proactieve manier aan bij de behoefte en de situatie van kind, gezin en buurt. De richting waarin gro-up zich ontwikkelt (lees hier meer over in het hoofdstuk ‘Organisatieontwikkeling’) stelt ons in staat om de verbinding met huidige en toekomstige opdrachtgevers en partners te versterken. Het helpt ons om de focus meer naar buiten te richten. Ons advies wordt steeds vaker gevraagd en dat willen wij ook meer proactief gaan geven.

Voor zowel onze activiteiten in de buurten als onze andere activiteiten werken we 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 Kijk op groei en de branche.

In 2024 hebben we ook weer mooie stappen gezet in onze samenwerking met partners.

Centering Zwangerschap

Centering Zwangerschap, tot voor kort Centering Pregnancy, is een vorm van verloskundige zorg waarbij zwangere vrouwen elkaar op vaste avonden ontmoeten. Tijdens deze avonden vinden de medische controles plaats. Daarnaast staat meestal een bepaald thema centraal. Op verzoek van verloskundigen(praktijken) assisteren kraamverzorgers van gro-up regelmatig bij de invulling van deze avonden en treden zij eventueel op als gastvrouw. Deze sociale

netwerkfunctie is niet alleen erg goed voor de zwangere vrouwen, Centering Zwangerschap is voor gro-up ook een goede manier om bij deze doelgroep in beeld te komen.

Samenwerking met HMC

Kraamverzorgenden van gro-up zijn in 2024 bijgesprongen om het tekort aan kraamverzorgenden in het HMC Sara de Bronovo Moeder- en Kindcentrum (HMC) op te vangen. Door het vertrouwen dat gro-up had opgebouwd in de

Een greep uit onze partners



samenwerking met het HagaZiekenhuis koos het HMC voor gro-up om gezinnen de allerbeste zorg te kunnen blijven bieden.

Uitbreiding netwerk Peuterexpertisecentrum Eigenwijs

Op het Peuterexpertisecentrum is ons doel om de betrokkenheid van de ouders te vergroten en een verdere terugloop van taalachterstanden bij peuters te voorkomen. Dit doen we door de samenwerking tussen kinderopvang, jeugdhulp, buurtwerk en onze wijkpartners te intensiveren en zo een stevige sociale basis in de wijk neer te zetten. Om focus aan te brengen in deze aanpak, is gekozen om aan de slag te gaan met een afgebakend thema: taal en taalontwikkeling. Dit thema is onder andere bepaald met behulp van een buurtscan: een inventarisatie van de behoeften uit de omgeving. De uitkomsten van deze buurtscan zijn in 2024 getoetst tijdens twee netwerkbijeenkomsten met uiteenlopende wijkpartners, zoals de bibliotheek, het Leger des Heils en Centrum Jeugd en Gezin (CJG). De wijkpartners hebben hiernaast input geleverd zodat de aanpak binnen het expertisecentrum aansluit bij de behoefte van de wijk.

Leesbevordering

In diverse steden hebben we samengewerkt met partners om het voorlezen en het belang van boeken onder de aandacht van kinderen (en hun ouders) te brengen. Denk aan Boekstart in de peuteropvang, de Voorleesexpress, samenwerking met bibliotheken en andere lokale initiatieven.

Laaggeletterdheid

Met wijkpartners werken we aan professionalisering op het gebied van laaggeletterdheid. Dit doen we in vervolg op en als verdieping van de eerder georganiseerde netwerkbijeenkomsten. Hierbij maken we gebruik van de expertise van Stichting Lezen en Schrijven en de Bibliotheek



Rotterdam. Zij verzorgen in 2025 een workshop ‘Signaleren van Laaggeletterdheid’ voor medewerkers van jeugdhulp, buurtwerk en kinderopvang en onze wijkpartners. We hopen zo de doelgroep van laaggeletterden nog beter te bereiken en te ondersteunen.

Healthy Start Sprint

‘Healthy Start Sprint’ is een subsidie voor een eenjarig onderzoek dat onderdeel is van de samenwerking tussen gro-up en TU-Delft. Ons onderzoek heeft als doel om waardevolle kennis en oplossingen te ontwikkelen voor preventieve zorg, waar cliënten en medewerkers, en andere jeugdorganisaties, in de praktijk bij gebaat zijn. Als onderzoekspartner van TU-Delft werken we samen op het gebied van ontwikkeling en implementatie van preventieve digitale interventies (mentale gezondheid) die gebruikmaken van Kunstmatige Intelligentie in de praktijk. Voor dat onderzoek hebben wij een ‘Healthy Start Sprint’ subsidie gekregen voor één jaar. Naast de ‘Healthy Start Sprint’ subsidie zijn we (gro-up, TU Delft en Erasmus MC en Universiteit) bezig met aanvragen voor andere subsidies, zodat we meerjarig onderzoek kunnen financieren op het

gebied van preventieve (deels) digitale interventies voor kinderen en jongeren.

De baas van morgen

JINC strijdt samen met scholen en bedrijven voor een samenleving waar achtergrond niet de toekomst van kinderen bepaalt. Een van hun projecten is ‘de baas van morgen’. Jongeren en studenten op scholen in wijken met sociaaleconomische uitdagingen krijgen de unieke kans om samen met de bazen van vandaag de werkvloer van dichtbij te ontdekken, waardevolle ervaring op te doen en zelfvertrouwen te vergroten. Een mooie ervaring voor hun toekomst op de arbeidsmarkt.

Op 6 juni 2024 droeg een van de directeuren voor een dag haar functie over aan Favour, de baas van morgen. Bij kinderopvang Toverburcht is de baas van morgen voorgesteld en samen met andere gro-up’ers van de



Favour, de baas van morgen.

kinderopvang en buurtwerk heeft Favour gekeken naar nieuwe mogelijkheden om doelgroepen van gro-up met elkaar te verbinden. Een van haar voorstellen was een dag waarbij kinderen, ouders en buurtbewoners samenkomen om hun cultuur met elkaar te delen, met als doel de onderlinge connecties te versterken. Door onze samenwerking met JINC helpen we jongeren uit wijken met een sociaaleconomische achterstand aan een eerlijkere kans op de arbeidsmarkt.

Gers met Geld

Geldzorgen hebben een grote impact op een gezin en daarmee op de omstandigheden waarin een kind opgroeit. Daarom is gro-up buurtwerk, samen met Kwadraad de uitvoerder van Gers met Geld, waarbij gebruik wordt gemaakt van het digitaal platform Plinkr. Deelnemers leren om grip te houden op hun portemonnee. In een vaste groep met buurtgenoten delen zij hun ervaringen en wisselen tips uit. Ook laat gro-up hen zien welke activiteiten er in de wijk zijn. Waar geen huis van de wijk is heeft Gers met Geld spreekuren in locaties voor peuteropvang. Door in te zetten op het probleemoplossend vermogen van gezinnen en hen actief toegang te geven tot een helpende omgeving, geeft gro-up samen met haar partners deze gezinnen een flinke steun in de rug om hun autonomie vergroten.

Op dinsdag 3 september brachten Hare Majesteit Koningin Máxima en staatssecretaris Jurgen Nobel een bezoek aan Plinkr Nazorg, een platform dat Gers met Geld ondersteunt. Ervaringsdeskundigen deelden samen met hun coaches hun ervaringen met de Koningin en de staatssecretaris.

Verlenging en uitbreiding jeugdhulp Midden-Holland

In Midden-Holland is de jeugdhulp per 2025 aanbesteed. gro-up jeugdhulp is een van de organisaties die gegund is. De gunning geldt voor Gouda, Bodegraven-Reeuwijk, Krimpenerwaard, Waddinxveen en de gemeente Zuidplas. Niet alleen de bestaande vormen van jeugdhulp zijn verlengd, de jeugdhulp is ook uitgebreid met aanbod voor peuters en kleuters. In Gouda gaat in 2025 het Dagprogramma jonge kind van start voor kinderen van 2 tot en met 5 jaar met een ontwikkelingsachterstand. Lees meer hierover bij 'Activiteiten groeipad'.

Inzet jeugdhulp in de kinderopvang

Dat onze expertise steeds vaker wordt gevraagd blijkt ook uit de subsidie die we in Zoetermeer mede gegund hebben gekregen om Alert4You invulling te geven. Vanuit de Alert4you methodiek werken jeugdhulpprofessionals samen met de pedagogisch medewerkers en coaches in de kinderopvang. Ze voegen hun expertise toe en coachen on-the-job. Ook coachen zij de pedagogisch medewerkers in het betrekken, ondersteunen en begeleiden van ouders.

Ook in Rotterdam hebben wij subsidie gegund gekregen om 28 uur jeugdhulp expertise in te zetten in de Kinderopvang in Rotterdam Zuid. In Den Haag is een vergelijkbare aanvraag ingediend en in Rotterdam en Krimpenerwaard lopen verkennende gesprekken.

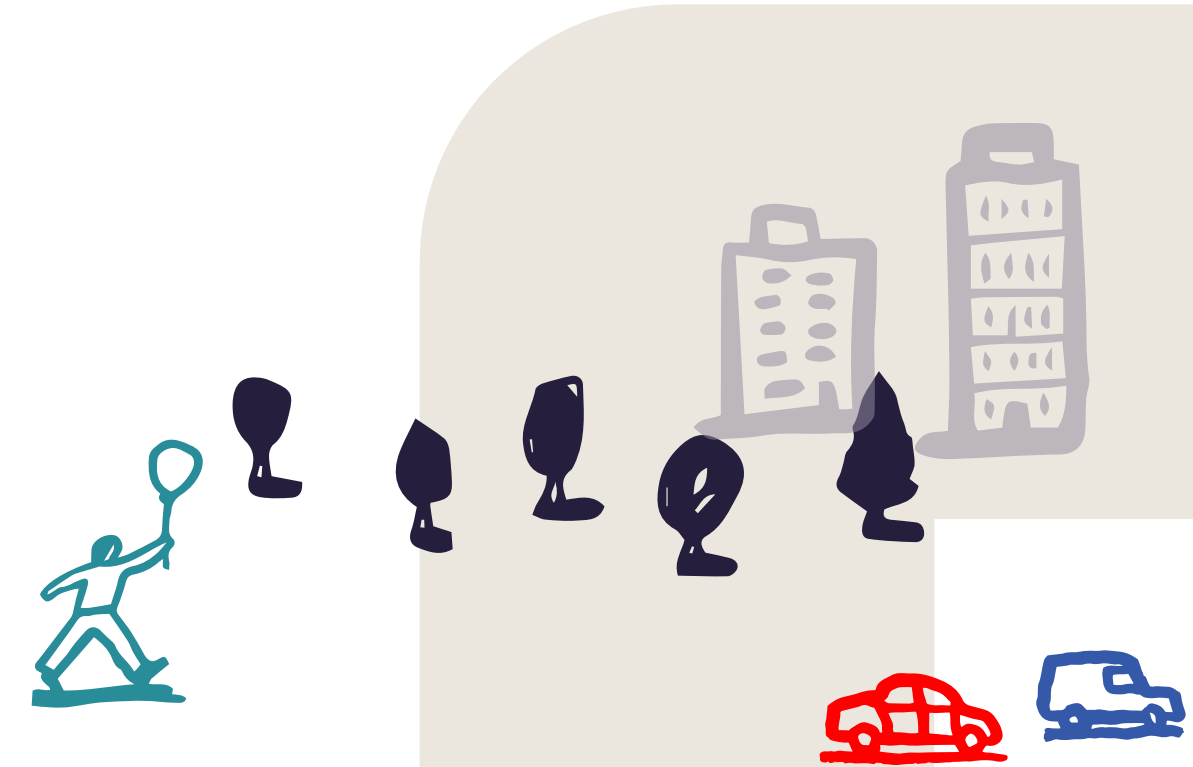
Strategisch partner RandomJou

In Den Haag is per 1 januari 2024 de jeugdhulp toebedeeld aan twee consortia. gro-up jeugdhulp is strategisch partner van één van de consortia: RandomJou. Onderdeel van het partnerschap is de inzet van jeugdhulpverleners in de buurtteams in Den Haag en het leveren van expertise voor innovatie.

'Welzijn op Recept' doorgroei naar jeugd

Vanuit de gemeente Rotterdam zijn we als gro-up vertegenwoordigd in de opdracht 'Welzijn op Recept Jeugd/Collectief aanbod'. De vertegenwoordiging vindt plaats in de vorm van 'screeners' in twee knooppunten in Rotterdam-Noord (Rayon Noord Buiten en Noord Binnen) en een projectleider.

Doel van deze opdracht is om de aanmeldingen bij GGZ (die momenteel vooral via de huisarts worden gedaan, ongeveer 1.500 op jaarbasis) in een bredere context (welzijn en preventie, wijkteam) te bespreken. Aanmeldingen worden op een fysieke locatie (knooppunt) in casuïstiekvorm besproken met de vraag om vanuit de eigen expertise naar de hulpvraag te kijken en te komen tot de best passende vorm van hulp (doelstellingen zijn: dichtbij, passend en snel). Het kan gaan om een doorverwijzing naar dekkend collectief aanbod in het voorveld, om bijvoorbeeld alvast aan de slag te kunnen tijdens de wachtlijstperiode, om dure zorg eerder af te kunnen schalen of om helemaal geen zorg in te zetten. Deze samenwerking levert goede gesprekken en inzichten





op. Welzijn en Preventie krijgen een podium om wekelijks toe te lichten wat zij kunnen en welk aanbod er al is in het voorveld (welzijn en preventie). Voor de benodigde data en inzicht hebben we een interne samenwerking met de afdeling Onderzoek & Ontwikkeling opgezet.

De eerste stappen zijn gezet en de eerste doorverwijzingen hebben plaatsgevonden. Door meer bekendheid van het aanbod binnen Welzijn en Preventie in Rotterdam kunnen we nog beter met elkaar gaan samenwerken binnen de keten zodat de wachtlijsten korter worden en er een kostenbesparing op jeugdhulp kan plaatsvinden. Met oog op het ravijnjaar 2026 een must voor de gemeente.

Sponsoring

Met sponsoring werken we aan vergroting van onze naamsbekendheid: wij zijn 1 gro-up met meerdere samenwerkende disciplines die kind, gezin en buurt helpt bij de ontwikkeling naar zelfstandigheid. In 2024 hebben we onze vernieuwde sponsorplan geïmplementeerd. Onze focus ligt op beweging en dan met name op lopen en wandelen. Beweging is namelijk in iedere groeistap belangrijk en lopen is voor bijna iedereen toegankelijk. Samen lopen motiveert en verbindt. In 2024 hebben we de volgende evenementen gesponsord:

- City Pier City Loop Den Haag
- Marathon Rotterdam
- Lint-Wurmpie Run (onderdeel Loop van Leidsche Rijn)
- Lansingerlandrun
- Deelname aan diverse Avond- en Peutervierdaagsen

Digitalisering

Naast de fysieke huisvesting zijn goede digitale voorzieningen en werkprocessen onmisbaar voor het werk van gro-up, zowel intern als op onze locaties en in contact met bijvoorbeeld ouders. In 2024 hebben we de volgende stappen gezet op het vlak van digitalisering:

In het contact met kind, gezin en buurt

- In 2024 heeft gro-up Maternify geselecteerd als zwangerschaps- en kraamzorgapp voor ouders. Implementatie staat voor 2025 gepland. Lees meer hierover bij 'Activiteiten groeipad'.
- We hebben alle 330 locatiegidsen voor peuter- en kinderopvang herschreven en online gepubliceerd.

Voor onze collega's

- Implementatie DailyDrive: met ruim 3.200 medewerkers verspreid over ruim 300 locaties was er een groeiende behoefte aan een uniforme, gebruiksvriendelijke en veilige digitale werkomgeving. In 2024 heeft gro-up DailyDrive geïmplementeerd om samenwerking, informatiebeheer en security binnen de organisatie te optimaliseren. Collega's kunnen gemakkelijker met elkaar samenwerken dankzij een uniforme mappenstructuur en duidelijke toegangsrechten. Dat laatste zorgt er ook voor dat gevoelige informatie beter is beschermd en we privacywetgeving goed kunnen naleven.
- We hebben richtlijnen ontwikkeld voor het gebruik van diverse sociale mediakanalen en een start gemaakt met het ontwikkelen van een trainingsaanbod om ervoor te zorgen dat collega's zich comfortabeler voelen in het gebruik van sociale media en weten wat ze wel en niet kunnen plaatsen. Lees bij 'Activiteiten groeipad' meer over online jongerenwerk.
- We hebben ons HR-softwarepakket geoptimaliseerd.

Verzekeren gaat bij DSW om het verbeteren van bestaanszekerheid

DSW is een zorgverzekeraar die verder kijkt dan alleen verzekeren. Natuurlijk keren ze uit als mensen zorg ontvangen, maar ondertussen zien ze dat mensen minder zorg nodig hebben als ze voldoende bestaanszekerheid hebben. 'Hoe kunnen wij als verzekeraar een rol spelen bij het verbeteren van de levens van onze verzekerden en hun omgeving? Op die vraag proberen wij met onze dienstverlening passende antwoorden te geven', zegt DSW. Wij spreken Anne de Jong en Denise Tomassen, beiden relatiebeheerders geboortezorg eerstelijns bij DSW. 'gro-up heeft eenzelfde ambitie. Daarin vinden wij elkaar.'

Samen capaciteitsproblemen oplossen

'DSW vindt dat iedereen, ongeacht leeftijd, gezondheid of financiële mogelijkheden, tegen gelijke voorwaarden van goede kraamzorg verzekerd moet zijn', zegt Denise. 'Dat wordt lastiger omdat de gehele keten van kraamzorg een groot capaciteitsprobleem heeft. Vooral door personeelstekorten. 'Je wil voorkomen dat voor het ene gezin wel een kraamverzorgende beschikbaar is en voor de ander niet. Zonder dat de kwaliteit eronder lijdt. gro-up kiest ervoor om steeds meer kraamzorg te verplaatsen naar de kraamhotels. In zo'n hotel verblijven meerdere kraamvrouwen tegelijk. De kraamverzorgende kan dus meer gezinnen tegelijkertijd verzorgen, met evenveel aandacht. In plaats van een week een gezin.'

Een andere ontwikkeling die DSW toejuicht is het ontstaan van de partuspools. Kraamverzorgenden assisteren in ziekenhuizen bij bevallingen. Zoals gro-up doet in het Haagse HMC Westeinde. 'Ik heb me altijd verbaast dat 's nachts, bij wijze van spreken, veertig kraamverzorgenden zitten te wachten of er een bevalling komt', zegt Anne. 'Nu wordt gewoon in de pool geregeld wie er beschikbaar moet zijn. Die pools hebben we nu in ziekenhuizen, maar wat DSW betreft zou het geweldig zijn als we ze in de toekomst ook kunnen inrichten voor thuisbevallingen.'

De capaciteitsproblemen spelen niet alleen in de kraamzorg. Denise: 'In de hele kraamketen zie je personeelstekorten. Ook bijvoorbeeld in de ziekenhuizen. gro-up helpt daar met de kraamhotels bij ziekenhuizen ook bij. Moeders met bijvoorbeeld een keizersnee worden 24 uur na de bevalling ontslagen uit het ziekenhuis. Als er dan thuis medische complicaties optreden, worden ze opnieuw opgenomen. Als ze vanuit het ziekenhuis naar een nabijgelegen kraamhotel gaan, zijn ze dichterbij de medische zorg, mocht deze weer nodig zijn.'

'We laten ons niet door wettelijke beperkingen tegenhouden.'

'Zonder bestaanszekerheid worden mensen ongezond'

Van de dagelijkse praktijk naar de grote visie, waarbij DSW verder durft te kijken dan hun primaire werk. 'Aad de Groot, onze voorzitter Raad van Bestuur zegt altijd: "Zonder bestaanszekerheid worden mensen ongezond", want dat is wat wij zien', zegt Anne. 'We kunnen allerlei zorg bieden en – in DSW's geval vergoeden – maar veel mensen leven in omstandigheden, waardoor ze steeds weer zorg nodig hebben. Dus we kunnen beter die omstandigheden oplossen. Ook gro-up zet zich hiervoor in. Dus dat bindt onze visies.' 'In ons werk komen we gro-up alleen tegen bij kraamzorg', zegt Denise. 'We werken niet met jullie samen in bijvoorbeeld de buurten. Want dat is welzijnswerk. En wij doen zorg. Zo zie je welke schotten er zijn. Dat is wettelijk zo geregeld. Jammer, want de samenleving kent die schotten natuurlijk niet.'

Netwerk schulden en armoede MVS

gro-up houdt ook niet van schotten. En verkent graag hoe die schotten te doorbreken. DSW is daarvoor een interessante partner. 'We laten ons niet door die wettelijke beperkingen tegenhouden', vertelt Anne. 'We zijn aangesloten bij Netwerk schulden en armoede MVS. Als mensen een paar keer hun rekening niet betalen, leggen we contact met hen. Niet om ze onder druk te zetten om alsnog te betalen. Nee, we denken juist met de mensen mee. Kunnen we een regeling bedenken waardoor ze wel kunnen betalen? Zo drukken we mensen niet in de schulden noch maken we zorgmijders van ze. Dat past sterk bij de visie van DSW als sociale zorgverzekeraar.' In die verantwoordelijkheid herkent gro-up zich ook: de buurt en de gezinnen die daarin wonen, helpen om te bouwen aan een ideale omgeving waarin de pasgeborene op een kansrijke manier kan opgroeien. En het mooiste uit zichzelf kan halen.

6 Onze mensen

Bouwen aan de ideale wereld voor kinderen, samen met gezin en buurt, dát is wat de collega's van gro-up dagelijks doen, op meer dan 300 locaties. Eind 2024 had gro-up ruim 3.200 medewerkers in dienst.

In dit hoofdstuk:

- Aantrekken van collega's
- Leren en ontwikkelen
- Leiderschap
- gro-up voor iedereen
- Aantrekkelijke werkgever
- Ondernemingsraad

Aantrekken van collega's

Met sectoren als kinderopvang en kraamzorg heeft de arbeidsmarkt waar gro-up zich in beweegt al langere tijd te maken met krapte en een grote vraag naar gekwalificeerde medewerkers. Ondanks een lichte afname in het aantal openstaande vacatures blijft de druk op deze sectoren onverminderd hoog. In 2023 hebben we daarom een werkgeversmerkplan ontwikkeld, gericht op het versterken van onze positie als aantrekkelijke werkgever, het vergroten van kwalitatieve instroom en het behouden van medewerkers. Hier hebben we in 2024 de volgende vervolgstappen op ondernomen.

Arbeidsmarkt en doelgroepen

We spelen in op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt zoals de aanscherping van de zzp-wetgeving en de verruiming van regels omtrent werken op de BSO. Naast onze focus op de reguliere doelgroepen richten we ons steeds meer op het werven van kandidaten voor onze leerwerktrajecten in de kinderopvang en kraamzorg. Denk daarbij aan BBL'ers, maar ook zij-instromers, andersgekwatificeerden en hbo- en wo studenten die, na het volgen van een pedagogische module, in de kinderopvang aan de slag kunnen.

Zichtbaarheid

Om meer potentiële collega's te bereiken, hebben we in 2024 actief gewerkt aan het versterken van onze online en offline zichtbaarheid. Via sociale media campagnes en gerichte advertenties vergroten we het bereik van onze vacatures. Er zijn sociale media trainingen voor collega's georganiseerd om hen op hun eigen social media-kanalen te laten vertellen over werken bij gro-up. Ook offline hebben we stappen gezet, door rondleidingen in onze geboortehotels te verzorgen voor kraamverzorgenden die zich oriënteren op een nieuwe baan. Alle inspanningen bleven niet zonder resultaat: in 2024 zagen we een stijging in het aantal sollicitanten dat bij gro-up wil werken. Ondanks de strenge kwalificaties, zoals een diploma- en taaleis, hebben we in 2024 bijna 500 nieuwe gro-up'ers mogen verwelkomen.



Onboarding: gro-start

Maandelijks beginnen enkele tientallen collega's met hun nieuwe baan bij gro-up. Om iedere nieuwe collega een vliegende start en warm welkom te geven is gro-start in het leven geroepen. Dit onboardingsprogramma voor nieuwe medewerkers is in het najaar van 2024 geïntroduceerd. gro-start bestaat uit verschillende onderdelen:

- gro-start basis
- gro-start domein
- gro-start leidinggevende

Via het digitale leer- en ontwikkelplatform van de gro-up Academie doorlopen alle nieuwe collega's in elk geval gro-start basis; het fundament om de organisatie te begrijpen en goed van start te kunnen gaan. Aanvullend volgen zij de module die bij het domein hoort waar zij werken. Nieuwe collega's met een leidinggevende functie volgen ook de gro-start leidinggevende-module. gro-start wordt ook ingezet voor collega's die al langer in dienst zijn, om hen te voorzien van de meest actuele gro-up-informatie.



Leren en ontwikkelen

De ontwikkeling van onze gro-up'ers vinden wij belangrijk. Daarom hebben onze collega's de mogelijkheid om naast de trainingen die relevant zijn voor hun functie, ook trainingen te volgen die aansluiten bij hun eigen ontwikkelbehoefte. Onze trainingen bieden wij aan via de eigen Academie van gro-up. In 2024 vonden de volgende ontwikkelingen plaats op het gebied van leren en ontwikkelen.

Kraamzorg vanuit Kijk op groei

Dat gro-up kraamverzorgenden zelf opleidt is bijzonder in deze sector. Kraamverzorgenden in opleiding krijgen naast de gewone kraamzorgopleiding een aanvullend gro-up-opleidingstraject aangeboden. Ze leren te werken vanuit Kijk op groei. Zo staan we aan de wieg van mooie carrières.

Studiedagen peuter- en kinderopvang

Ook in 2024 organiseerde gro-up studiedagen in de peuter- en kinderopvang met verplichte cursussen en een aantal vakinhoudelijke cursussen en trainingen waar pedagogisch medewerkers zelf een keuze uit konden maken.

Verplichte trainingen volgens de Wet IKK

Sinds de invoering van de Wet IKK in 2018 is de Academie bezig om alle circa 1.700 pedagogisch medewerkers te scholen om ervoor te zorgen dat iedereen per 1 januari 2025 voldoet aan de IKK Taaleis. We hebben taaltrainingen georganiseerd, taaltoetsen laten afnemen en daar waar nodig persoonlijke opleiding- en begeleidingstrajecten aangeboden. Alle medewerkers die moeten voldoen aan 2F (BSO) of 3F (volledige dagopvang) Nederlands, voldoen aan deze eis. Daarnaast hebben de pedagogisch medewerkers de scholing 'werken met baby's' gevolgd wanneer zij met 0-jarigen werken.

Buurtwerkacademie

Jaarlijks organiseert gro-up de buurtwerkacademieweek waar alle buurtwerk-collega's de mogelijkheid krijgen hun vakkennis op te peil te houden en de benodigde beroepsregistratiepunten te behalen. In de buurtwerkacademieweek van 2024 stond verbinding, projectuitwisseling, innovatie en doorontwikkeling centraal.

BBL en herziening BBL traject (gro-up stijl)

gro-up is een erkend leerbedrijf. Met onze BBL-klassen en Kraamverzorgende in Opleiding (KIO) trajecten dragen we bij aan de ontwikkeling van (jong) talent. In samenwerking met een aantal ROC's starten we regelmatig klassen om studenten op te leiden tot pedagogisch medewerker of kraamverzorgende. Per schooljaar hebben we zo'n 150 BBL'ers en 200 BOL'ers rondlopen binnen de kinderopvang, 100 BOL'ers binnen buurtwerk die meewerken in de aanbestedingen vanuit de gemeente en zo'n 23 KIO's. In 2024 hebben we stappen gezet om het BBL-proces vanaf 2025 efficiënter te kunnen laten verlopen, zowel voor de kandidaten als voor gro-up. Met zogeheten match-up dagen maken de sollicitanten interactief kennis met gro-up én hun toekomstige klasgenoten en zoeken we de juiste match met bijvoorbeeld locatie en leertraject.

Studytube

Vanaf 1 april 2024 hebben we het online aanbod uitgebreid met een digitale leerbibliotheek en maken ook alle kraamzorgcollega's gebruik van Studytube, het online leerplatform voor het opleiden en ontwikkelen van gro-up collega's. De leerbibliotheek is ingedeeld in diverse categorieën met opleidingen, trainingen en andere vormen van leercontent. Elke twee maanden wordt stilgestaan bij één van de bouwstenen van Kijk op groei. Op het platform wordt leercontent uitgelicht die aansluit bij de uitgelichte bouwsteen en wat aansluit bij ieders functie en interesse.

Leiderschap

Onderwijs en verbinding voor senior management

Rotterdam School of Management van de Erasmus University heeft een maatwerkprogramma ontwikkeld voor het senior (regio-)management van gro-up. Naast inhoudelijk onderwijs staat de verbinding centraal binnen dit programma. Verbondenheid met elkaar is een belangrijke voorwaarde om vanuit de verschillende domeinen nog beter samen te kunnen werken als één organisatie. De eerste groep heeft het programma in december succesvol afgerond met presentaties van de groepsprojecten waar zij tijdens het programma aan hebben gewerkt. Begin 2025 gaat de tweede groep van start.

Leiderschapsprogramma

In 2024 zijn twee nieuwe groepen gestart met het gro-up leiderschapsprogramma voor locatiemanagers en teamleiders. In dit MD-programma staat persoonlijk leiderschap en leidinggeven aan het eigen team in een veranderende omgeving centraal.

Focus op goed gesprek

Het goede gesprek met elkaar hebben is essentieel voor een fijne en effectieve samenwerking. De training 'Goed in gesprek' en de verdiepingstraining 'Een moedig gesprek' is dan ook aangeboden aan alle teamleiders en locatiemanagers en is opgenomen als vast onderdeel van het leiderschapsprogramma voor alle nieuwe leidinggevendenden.

gro-up voor iedereen

Wij vinden het belangrijk dat alle collega's zich bij ons welkom voelen en gelijkwaardig behandeld worden, ongeacht persoonlijke kenmerken als leeftijd, geslacht, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, sociale achtergrond, familiestatus, opleidingsniveau of beperking. Hiervoor past gro-up de gedragscode toe waarin de normen en waarden staan die we met elkaar hebben afgesproken. Meer over de gedragscode lees je in het hoofdstuk 'Corporate governance'.



Social Return on Investment

SROI is vaak een eis bij aanbestedingen, meestal in de vorm van het aanbieden van werk- en /of werkervaringsplaatsen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Afgezien van de wettelijke eis op de inzet van SROI, omarmt gro-up deze aanpak met een gemeenschappelijk gedragen visie: als werkgever die een waardevrije benadering hoog in het vaandel heeft staan, biedt gro-up aan iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt ontwikkelkansen om het mooiste uit zichzelf te halen zodat zij een bijdrage kunnen leveren aan kind, gezin en buurt.

Door bedrijven, maatschappelijke organisaties en bewoners samen te brengen in SROI-trajecten, kunnen lokale initiatieven worden ontwikkeld die blijvende impact hebben op kind en gezin. Het succes van deze aanpak hangt sterk af van samenwerking en een goede match tussen de behoeften van de gemeenschap en de inzet van middelen. In 2024 is gro-up gestart met het onderzoeken van verdere mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te kunnen zetten voor kind, gezin en buurt. In 2025 wordt hier vervolg aan gegeven met onder andere het aanstellen van een SROI-functionaris.

Aantrekkelijke werkgever

Als werkgever bouwt gro-up voortdurend aan een sterk werkgeversmerk. Werkzoekenden weten ons steeds beter te vinden en kiezen er bewust voor om te solliciteren bij gro-up. Het is belangrijk dat ook de collega's die al bij gro-up in dienst zijn het werkgeverschap ervaren zoals we dat uitdragen op de arbeidsmarkt en in onze arbeidsmarktcommunicatie. In 2024 hebben we de Employee Value Proposition (EVP) gedefinieerd die als



gro-up houseband tijdens het gro-up festival.

vertrekpunt dient voor de verdere optimalisatie van onder andere de interne communicatie, processen, leiderschap en activiteiten.

Een belangrijk aspect in het werkgeverschap is dat gro-up het belangrijk vindt dat iedereen gezond, productief en met plezier kan werken en dat er een goede balans bestaat tussen werk en privé.

gro-up festival

Op 23 mei vierden we als één gro-up feest tijdens het gro-up festival. Voetjes gingen van de vloer bij Danny Froger, Numidia, Story of Boybands en DJ La Fuente. De gro-up houseband speelde de zaal plat en er was van alles te beleven. Foodtrucks zorgden met hun hapjes voor genoeg energie. Collega's gingen de hoogte in met het mini-reuzenrad, namen een duik in de ballenbak en zongen de sterren van de hemel in de karaokebar.

gro-up houseband

Voor het gro-up festival hebben we een gro-up houseband geformeerd. Iedereen die een muziekinstrument speelt of kan zingen mocht zich aanmelden. Onder leiding van een professional is de band samengesteld en heeft de band gerepeteerd. De band verzorgt nog steeds optredens voor bijvoorbeeld de video-opname van de gro-up eindejaarsborrel.

Duurzame inzetbaarheid

Bij gro-up staat het welzijn van medewerkers centraal, omdat we geloven dat dit de basis is voor duurzaam en plezierig werken. We stimuleren een gezonde werk-privébalans. Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid om thuis te werken, indien de functie dit toelaat.

gro-up hanteert hierbij de 60% op werk-/40% thuisregel. Daarnaast organiseren we verschillende activiteiten zoals circuittrainingen, yoga, workshops en Salsation om de onderlinge band en plezier met elkaar te vergroten. Tevens biedt gro-up nog andere mogelijkheden die medewerkers helpen duurzaam inzetbaar te houden zoals toegang tot een budget coach, persoonlijke coaching en de mogelijkheid om gebruik te maken van de trainingen op het gebied van werk en privé balans via het online leerplatform Studytube.

Actieplan verzuim

In 2024 was het (voortschrijdend) verzuimpercentage voor gro-up 8,34%. Naar aanleiding van het verzuim in 2023, dat met 9.09% hoog was, hebben we het verzuimproces herzien en het eigen regie model onderzocht. Dit bleek niet effectief door onduidelijkheid in de rolverdeling. Daarom hebben we in 2024 het verzuimbeheer aangepast met focus op rolverduidelijking, versterking met de inzet van casemanagers en het voeren van het goede gesprek. Tevens zijn we ons gaan richten op hetgeen dat wel mogelijk is in plaats van wat niet mogelijk is.

Casemanagers

Vanaf juli 2024 wordt de werkgever ondersteund door casemanagers in het verzuim. Zij begeleiden de leidinggevenden vanaf de eerste ziekte dag tot terugkeer op werk met volledig mandaat. Zij zorgen voor naleving van wetgeving van de Wet Verbetering Poortwachter, beperken de schadelast en sturen op zo snel mogelijke duurzame werkhervatting. Ze werken nauw samen met leidinggevenden om de re-integratie te ondersteunen. En zij zijn het aanspreekpunt voor de arbodienst en de leidinggevenden.

Van data naar stuurinformatie

Verzuimcijfers worden nu in kwartaalrapportages geleverd vanuit het verzuimsysteem Paradigma. HR business partners en casemanagers zijn getraind om de data te analyseren en te gebruiken voor het geven van advies aan managementteams, zodat verzuim effectief kan worden verminderd.

Eigen risicodrager

Per 1 juli 2024 is gro-up voor alle domeinen (behalve de Holding en de Stichting) eigen risicodrager voor de Ziektewet (ZW) en Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Dit betekent dat gro-up zelf de taken van het UWV overneemt met betrekking tot uitkeringen voor uitkeringsgerechtigden.

Ondernemingsraad

2024 was voor de OR het jaar waarin de doorontwikkeling van de werkwijze plaats heeft gevonden. De lege zetels zijn gevuld en de werkgroepen hebben vorm gekregen.

Voor het eerst in de huidige zittingstermijn zijn er tussentijdse verkiezingen gehouden. De OR is blij dat na deze verkiezingen weer een goede balans is ontstaan in de vertegenwoordiging vanuit de diverse domeinen van de organisatie. Hierdoor is er een solide basis om de medezeggenschap goed in te kunnen vullen.

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 OR heeft een tweedaagse training op maat gehad, met het vaststellen en vormgeven van het OR-werk binnen gro-up als belangrijke onderwerpen. Daarnaast is er

aandacht besteed aan het groepsproces, omdat er meerdere nieuwe leden zijn toegetreden.

De werkgroepen binnen de OR hebben beter vorm gekregen, met als resultaat een solide onderlinge samenwerking met een duidelijke taakverdeling.

Vergaderingen OR

De OR heeft in 2024 elf keer overleg gehad met de Raad van Bestuur. In deze overleggen is onder andere gesproken over de volgende onderwerpen:

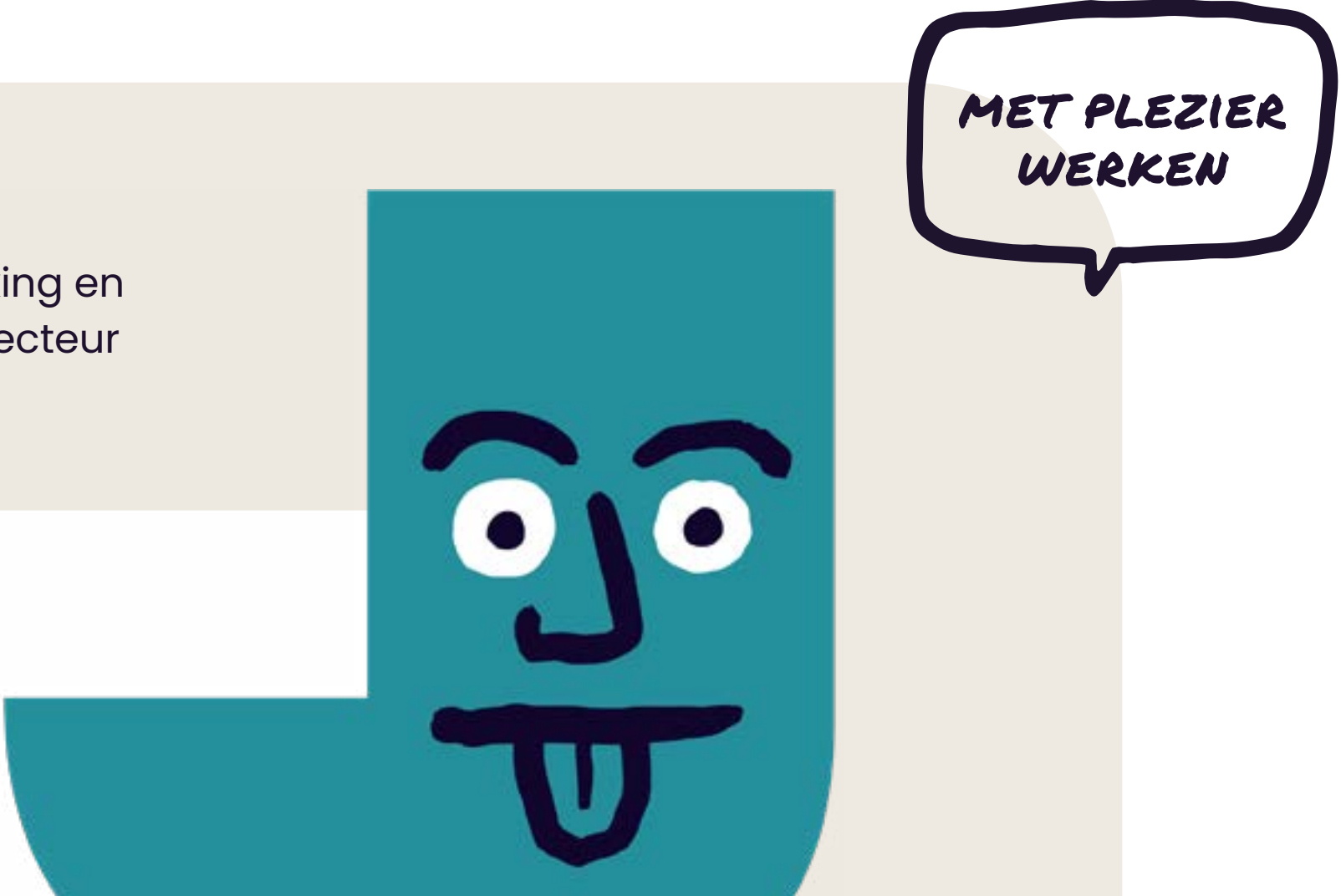
- Uniforme klachtenregeling
- Aanvulling gedragscode
- Vervolg klokkenluidersregeling
- Inzet arbo casemanagers
- gro-up opleidingsplan
- RI&E en arbobeleid II
- Afschalen teamleiders jeugdhulp
- Adviesaanvraag (her)inrichting HR
- Herinrichting MIM
- Parkeerkosten kinderopvang Rotterdam
- Aanpak Arbo en RI&E
- Formatieve inzet MA jeugdhulp
- Herinrichting Business
- Herinrichting stafdirectie

2025 staat in het teken van de onderlinge samenwerking en de samenwerking met de Raad van Bestuur en de directeur mens & organisatie.

Leden OR

- Ilonka van den Berg (Voorzitter) – Staf en services
- Monique Boer (Vicevoorzitter) – Staf en services
- Thymo Kamu (Vice-vicevoorzitter) – buurtwerk
- Miranda Gerlag (sinds juni 2024) – buurtwerk
- Kim Verkade – jeugdhulp
- Mischa Prins – jeugdhulp
- Rianne van der Zalm (sinds juni 2024) – jeugdhulp
- Vince van de Kraak – kinderopvang
- Sylvia Rozendaal – kinderopvang
- Hanke van Koeverden (sinds juni 2024) – kinderopvang
- Tessa Brand (sinds juni 2024) – Staf en services
- Jacqueline Oostrum – kraamzorg
- Marleen den Dekker – kraamzorg
- Leontine Baselier – kraamzorg
- Marleen van der Stap- van der Veen – kraamzorg
- Lieke van Gerdingen – Ambtelijk secretaris

Peildatum 31 december 2024



Enthousiasme en toewijding in een **dynamische organisatie**

Organisaties ontwikkelen zich; ook gro-up is constant in beweging. Wat merken de collega's de werkvloer daarvan? Daarover vertellen Marian Ruijgrok en Virgilia Rust, pedagogisch medewerkers bij gro-up.

Marian Ruijgrok: een leven lang in de kinderopvang

Marian Ruijgrok werkt al meer dan 30 jaar in de kinderopvang en heeft de sector zien veranderen. 'Ik begon toen ik 18 was, in een woonhuis met slechts een paar kinderen. Nu werk ik bij gro-up, een veel grotere organisatie', vertelt Marian. Ze omschrijft zichzelf als gezellig, flexibel en sociaal. Eigenschappen die ze dagelijks inzet in haar werk. Marian heeft de veranderingen in de kinderopvang van dichtbij meegemaakt. 'Vroeger was alles kleinschaliger en persoonlijker omdat we een enkele locatie waren', legt ze uit. 'Nu we onderdeel van een grote organisatie zijn met grotere groepen, is er meer structuur en planning nodig.'

Een recente verandering die gro-up doorvoerde was de introductie van Kijk pp groei: een brede visie op opgroeien. In teams reflecteren gro-uppers over deze visie. 'Het is mooi om met elkaar te praten over ons vak', zegt Marian. 'Ik ben blij dat er in de Kijk op groei zitten, die we al doen.'

Na al die jaren maakt haar werk Marian nog steeds enthousiast: 'Geen dag is hetzelfde. Het werk blijft uitdagend en ik haal veel voldoening uit de interactie met de kinderen en mijn collega's.'

Virgilia Rust: een nieuwe blik

Virgilia Rust is nieuw in de kinderopvang, ze startte in september 2024 met de BBL-opleiding. Haar enthousiasme en toewijding zijn duidelijk. 'Ik ben zorgzaam, geduldig en empathisch. Eigenschappen die goed van pas komen in mijn werk', zegt Virgilia. Haar interesse in kinderopvang ontstond door eigen ervaringen met gro-up als ouder. 'Ik ging met mijn kind naar de ouder-kindochtend op Kindcentrum Oude Westen', vertelt ze. 'Daar raakte ik in gesprek met de pedagogisch medewerker Elke. Op een gegeven moment zei ze: "Vind je het leuk om bij ons te komen werken?" Toen ben ik erover na gaan denken en nu volg ik een werken-lerenopleiding (BBL) en sta ik op de groep bij Kinderdagverblijf Olivijn.'

'Waarom gro-up goed bij mij past? De Kijk op groei sluit goed aan bij mijn eigen waarden', zegt Virgilia. 'De betrokkenheid en de focus op de ontwikkeling van kinderen spreken me erg aan.' Virgilia benadrukt het belang van een veilige en positieve omgeving voor de kinderen. 'Door positiviteit te creëren, voelen kinderen zich veilig en kunnen ze zich beter

ontwikkelen', legt ze uit. Ze waardeert ook de professionele groeimogelijkheden die gro-up biedt. 'Ik leer veel van mijn collega's en de kinderen. Zoals goed communiceren. Het is een win-winsituatie.'

Samenwerking en betrokkenheid

Zowel Marian als Virgilia benadrukt het belang van samenwerking binnen het team en met de ouders. 'Je kan niet zonder samenwerken. Je moet elkaar kunnen aanvoelen en ondersteunen', zegt Virgilia. Marian voegt daaraan toe: 'Als pedagogisch medewerkers vormen we een team met ouders. Het is belangrijk om ouders goed te kennen en een band met hen op te bouwen. We voeden toch samen op. Daarom vind ik het intakegesprek altijd belangrijk. Daar probeer je de eerste klik te krijgen. Die goede band helpt niet alleen bij de opvang van het kind, maar ook bij het creëren van begrip en een veilige omgeving.'

Voor die veilige omgeving is - naast de samenwerking met ouders - ook de betrokkenheid bij de buurt belangrijk. 'De kinderopvang deelt het pand met twee scholen. Dus je zoekt elkaar makkelijker op als er wat is met een kind. En houdt elkaar op de hoogte', legt Marian uit. 'Ook met het consultatiebureau hebben we zulke korte lijntjes. Dit helpt ons om een geïntegreerde aanpak te bieden voor de ontwikkeling van de kinderen.'

Marian Ruijgrok



Virgilia Rust



7 Organisatieontwikkeling

Vanuit onze ambitie om de ideale omstandigheden te creëren voor kind, gezin en buurt, is een intensivering in de samenwerking met opdrachtgevers en (toekomstige) partners nodig. Dit is wat de maatschappij van ons vraagt en hoe wij onze kennis en ervaring willen inzetten en die van onze partners kunnen benutten.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kind, gezin en buurt

Om de samenwerking verder te optimaliseren is in 2024 besloten om de indeling in regio's los te laten. Dit helpt onze collega's om over de regiogrenzen vanuit het totale dienstenaanbod van gro-up nieuwe mogelijkheden met externe stakeholders te ontdekken en bestaande diensten

verder uit te bouwen. Deze verandering ging op 1 december 2024 in en betekent dat de directeurs kinderopvang, jeugdhulp, buurtwerk en kraamzorg niet langer meer verantwoordelijk zijn voor een bepaalde regio, maar de verantwoordelijkheid voor 'kind, gezin en buurt' delen. Wél met behoud van het eigen specialisme. Ook dragen zij zorg voor de brede doorontwikkeling binnen het werkgebied. Zo kunnen de directeurs 'Kind, gezin en buurt' beter als team functioneren en gebruikmaken van elkaars kennis in gesprekken met partners en andere partijen.

Door de regio-indeling los te laten kunnen ook onze collega's op een meer organische manier met elkaar samenwerken. Dit zal niet alleen de onderlinge afstemming verbeteren, maar ook stimuleren dat we (lokaal) domeinen beter verbinden en naar buiten treden met een gezamenlijke visie voor kind, gezin en buurt.

'Directeuren 'Kind, gezin en buurt' maken gebruik van elkaars kennis in gesprekken met externe partijen.'

Hoe wij werken

In 2024 hebben wij vanuit de bouwstenen van Kijk op groei gereflecteerd op onze werkwijze. In ieder team zijn de collega's met elkaar in gesprek gegaan over de gedragingen die horen bij elke bouwsteen. De ontvangen feedback leert dat dit erg waardevol is gevonden en een moment biedt om als team even stil te staan bij de manier van werken. Ook draagt de reflectie bij aan domeinverbinding. Op basis van de reflectie gaat ieder team aan de slag met acties om zo te werken aan een groei op de verschillende onderdelen. De komende jaren blijven we op deze manier reflecteren.



8

Impact op milieu en omgeving

Met het ontwikkelen en uitvoeren van Kijk op groei maakt gro-up impact op mens en maatschappij. In 2024 heeft gro-up verdere stappen gezet op de duurzaamheidsrapportage volgens de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die naar verwachting vanaf boekjaar 2025 moet gaan plaatsvinden. Voor dit proces zijn we ondersteund door stagiaires Finance & Control van de Hogeschool Rotterdam. Ondertussen hebben we in 2024 ook weer stappen gezet om nog milieubewuster te werken.

Corporate Sustainability Reporting Directive

De CSRD-wetgeving vereist dat organisaties die aan de gestelde criteria voldoen een duurzaamheidsrapportage opleveren. De European Sustainability Reporting Standards (ESRS) bieden gedetailleerde richtlijnen om aan deze vereisten te voldoen. De dubbele materialiteitsanalyse (DMA) legt de basis voor implementatie van de CSRD. Voor de DMA wordt onder andere een waardeketen- en stakeholderanalyse uitgevoerd om de thema's te vaststellen die terug moet komen in de duurzaamheidsrapportage.

Om een sectorbrede aanpak te creëren en gebruik te kunnen maken van elkaars kennis is gro-up samen met vier andere kinderopvangorganisaties aan de slag gegaan met dit startpunt. In het laatste kwartaal van 2024 zijn drie fasen doorlopen: een waardeketenanalyse, een stakeholderanalyse en een dubbele materialiteitsanalyse. BDO heeft hen bij dit proces begeleid.

Waardeketenanalyse

Om de waardeketen van de kinderopvangsector goed in beeld te brengen is gestart met het opstellen van een longlist met duurzaamheidsthema's. Vervolgens is de waardeketen uitgewerkt aan de hand van de belangrijkste activiteiten en bijbehorende impacts, risico's en kansen. Op basis van de waardenketenanalyse zijn de belangrijkste activiteiten in de waardeketen geanalyseerd en is een longlist van duurzaamheidsthema's opgesteld. De waardeketen uit deze sectorbrede aanpak is vervolgens intern aangepast voor de specifieke situatie bij gro-up.

Stakeholderanalyse

Op basis van de stakeholderanalyse zijn de belangrijkste stakeholders in de kinderopvangsector geïdentificeerd en geclassificeerd langs twee assen: mate van invloed van stakeholder op kinderopvang en mate van belang van stakeholder bij kinderopvang. Net als de waardeketen is er een vertaalslag gemaakt van



de sectorale stakeholdersanalyse naar de specifieke situatie bij gro-up. Naar aanleiding hiervan wordt het stakeholdersinteractieplan opgesteld.

Dubbele materialiteitsanalyse

De dubbele materialiteitsanalyse (DMA) is een essentiële stap om tot de duurzaamheidsrapportage te komen. Met een DMA onderzoeken bedrijven zowel de impact van hun activiteiten op milieu, maatschappij en governance (impactmaterialiteit) als de invloed van ecologische en sociale trends op hun eigen activiteiten (financiële materialiteit). Dit tweedimensionale perspectief helpt bedrijven om te begrijpen welke aspecten van hun activiteiten het meest relevant zijn voor zowel hun eigen financiële prestaties als voor de bredere maatschappelijke en ecologische context: de zogenoemde materiële thema’s. Over deze materiële thema’s moet het bedrijf vervolgens rapporteren. Uit de sectorale DMA zijn de volgende 19 (sub-sub-)thema’s als materieel voor de kinderopvangsector geïdentificeerd:

- E1: Klimaatmitigatie
- S1: Baanzekerheid
- S1: Collectieve onderhandelingen
- S1: Leefbaar loon
- S1: Sociale dialoog
- S1: Veiligheid en gezondheid
- S1: Vrijheid van vereniging
- S1: Werk-privé balans
- S1: Werktijden
- S1: Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk
- S1: Maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer
- S1: Opleiding en ontwikkeling vaardigheden
- S1: Diversiteit
- S1: Privacy
- S4: Bescherming kinderen
- S4: Veiligheid en gezondheid
- S4: Veiligheid van een persoon
- S4: Toegang tot producten en diensten
- G1: Bedrijfscultuur

‘Met onze Kijk op groei maken we impact op mens en maatschappij.’

Na deze gezamenlijke aanpak heeft gro-up een vertaalslag gemaakt van de resultaten op sectorniveau naar de materiële thema’s voor gro-up. De organisatiespecifieke waardeketen, stakeholdersanalyse en dubbele materialiteitsanalyse zijn begin 2025 gevalideerd en vastgesteld door de Raad van Bestuur, directeur Bedrijfsvoering en directeur kinderopvang.

Vervolgstappen

Al deze zaken hebben een goed fundament voor de deelnemende kinderopvangorganisaties gevormd om de DMA-fase voor de eigen organisatie efficiënt af te ronden. De komende periode worden de volgende stappen gezet in de GAP-analyse en implementatie.

Duurzame inkoop

In 2024 is het eigen gro-up contract voor onze leveranciers op het gebied van Facility Management formeel vastgesteld. Onderdeel van dit contract is een afspraak omtrent Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Daarmee dragen deze partijen een belangrijke rol in het realiseren van de duurzaamheids- en innovatiedoelstellingen. Verder werken we bij voorkeur met partijen die gecertificeerd zijn op het gebied van Duurzaamheid en Milieu, zoals ISO14001. Onze ambitie is om dit voor alle leveranciers van gro-up te gaan doen. De daarvoor benodigde goedkeuring voor 2025 op extra mandaat binnen inkoop is in 2024 echter afgewezen. De focus blijft daarom voornamelijk op de leveranciers voor Facility Management.

Logistiek

We hebben een efficiëntere en duurzamere werkwijze doorgevoerd om efficiëntere planningen voor leveranciers te kunnen maken. Dit voorkomt dat leveranciers meerdere keren naar dezelfde locaties moeten rijden.





EED energie-audit

In het kader van de EED-auditplicht hebben wij voor alle locaties het energieverbruik in kaart laten brengen. Hieruit is een verduurzamingsadvies voor grootverbruikers (locaties) van de organisatie gekomen. Verduurzaming op locaties heeft plaatsgevonden door waar nodig de verlichting te vervangen door led en door klimaatsystemen van een tijdslot te voorzien.

Duurzaamheidscertificaat Spoorhaven

Onafhankelijke partij Censo heeft gro-up voor hoofdkantoor Spoorhaven een duurzaamheidscertificaat toegekend. Dit is een blijk van erkenning voor de wijze waarop gro-up een belangrijke bijdrage levert aan duurzaam ondernemen, CO2-reductie en energiebesparing conform de Wet milieubeheer.

Afvalstromen

Nadat in 2023 de vier afvalscheidingsstromen GFT-afval, PMD, Papier en Karton en restafval zijn geïmplementeerd was 2024 voor gro-up het eerste volledige jaar van afvalscheiding. Het afvalscheidingspercentage voor 2024 is iets hoger uitgekomen dan in 2023: 80% (2023: 78%). Op de kinderopvanglocaties zijn in het kader van de nieuwe Look & Feel prullenbakken geïmplementeerd waarmee afval standaard wordt gescheiden.

Wagenpark

In 2024 zijn we doorgegaan met de elektrificering van ons wagenpark. Benzineauto's en -bussen zijn vervangen door elektrische leaseauto's. Eind 2024 is 60% van ons wagenpark elektrisch (2023: 52%). Daarvan is 83% auto's (2023: 75%) en 35% bussen (2023: 30%). De verwachting is dat gro-up over ongeveer vier jaar over een volledig elektrisch wagenpark beschikt.

Meubilair een tweede leven

In 2024 is het voorgestelde beleid om meubilair van onze locaties een tweede kans te geven op andere locaties vastgesteld.



9

Vooruitblik 2025

Na aan jaar waarin gro-up Kijk op groei verder heeft omarmd, wordt het in 2025 tijd om de blik meer naar buiten te gaan richten en in samenwerking verder te bouwen aan de ideale wereld voor kind, gezin en buurt. De volgende stappen en activiteiten moeten daaraan gaan bijdragen.

Kind

Bij kraamzorg gaan we verder met het verbeteren van de kwaliteit van zorg in de breedste zin van het woord. Zo willen we het aanbieden van gezonde maaltijden in meerdere geboortehotels gaan uitbreiden en gaan we de app Maternify implementeren in onze werkprocessen.

Het Dagprogramma Jonge Kind wordt uitgebreid met een locatie in Gouda. Naar aanleiding van de succesvolle afronding van de pilot peuterontbijt wordt dit uitgerold over alle peuteropvanglocaties in Rotterdam. In Dordrecht worden pleinactiviteiten voor kinderen in buurten gegeven door gro-up kinderopvangmedewerkers. In Den Haag gaan we, als de subsidieaanvraag is goedgekeurd, van start met inclusieve kinderopvang. Ook gaan we in Den Haag van start met ouder-kindgroepen. In Zoetermeer starten we met bijeenkomsten voor Join Us.

De inzet van jeugdhulpprofessionals om vanuit de Alert4you methodiek samen te werken met pedagogisch medewerkers en coaches in de kinderopvang gaan we uitbreiden naar Rotterdam Zuid en mogelijk ook naar Den Haag, Krimpenerwaard en andere delen van Rotterdam.

Gezin

Om taalachterstanden bij met name peuters te voorkomen zet gro-up in op verschillende activiteiten om een goede beheersing van de Nederlandse taal (in gezinnen) te bevorderen. In 2025 zal taalaanbieder Alsare, bij voldoende aanmeldingen, een intensief taaltraject starten voor laaggeletterden waarbij taal en opvoeding centraal staan. Wanneer er opvang nodig is voor kinderen van deelnemende ouders, kijken we of we dit vanuit ons Peuterexpertisecentrum Eigenwijs kunnen realiseren.

Buurt

gro-up wil nog actiever gaan samenwerken met gemeenten om in buurten preventief, laagdrempelig en collectief een alternatief aanbod te bieden en op die manier zorgkosten zoveel mogelijk te voorkomen. De buurtscan wordt in 2025 officieel gelanceerd. Hiermee willen we nog beter inzicht krijgen in buurten en wat er nodig is. Verder verwachten we een lichte groei door uitbreiding van bestaande en nieuwe opdrachten. Zo breiden we de huidige opdracht in Aalsmeer uit met een nieuwe in Uithoorn.

Organisatie

In het kader van de verdere implementatie van Kijk op groei willen we extra gaan inzetten op de bouwstenen 'integraal' en 'sociaal netwerkend', omdat we vanuit de reflecties zien dat hier extra behoefte aan is. Op deze manier leiden de reflecties ook tot input voor de inhoud van de verschillende medewerkerontwikkelingsprogramma's.



‘Nog actiever samenwerken om zorgkosten zoveel mogelijk te voorkomen.’

Op opleidingsgebied willen we het BBL-proces vanaf 2025 efficiënter laten verlopen, zowel voor de kandidaten als voor gro-up. En begin 2025 gaat de tweede groep van start met het MD maatwerkprogramma voor het senior (regio-) management van gro-up.

CSRD

Na vaststelling van de 19 sub-subtopics voor de kinderopvangsector gaan we in 2025 aan de slag om deze uitkomsten organisatie-specifiek te maken voor gro-up aan de hand van een viertal stappen: bepalen waardeketen voor gro-up, stakeholderanalyse voor gro-up, opstellen van een stakeholders interactieplan voor ontbrekende input en validatie DMA voor gro-up door de directieraad. Daarna weten we welke topics als materieel bevonden worden voor gro-up.

In 2025 verbeteren we de vindbaarheid van informatie over klachten op onze website. Ook wordt het indienen van een klacht via onze website eenvoudiger.

10

Bedrijfsvoering en governance

Financieel

In 2024 realiseerde gro-up een sterke groei in de totale baten van €15,8 miljoen ten opzichte van 2023, een stijging van 9,2%. Deze toename is voornamelijk toe te schrijven aan hogere opbrengsten binnen de kinderopvang, gedreven door een indexatie van de tarieven en een lichte stijging van de bezetting. Ook de baten uit subsidies lieten een positieve ontwikkeling zien, mede door de uitbreiding van bestaande én nieuwe opdrachten en indexaties van gemeentelijke vergoedingen voor Voorschoolse Educatie (VE) en Welzijnswerk bij buurtwerk.

Daarentegen daalde de omzet vanuit de zorgverzekeraars. Binnen jeugdhulp was er eveneens een omzetsdaling, vooral door opstartproblemen bij nieuwe opdrachten en beperkte inzetbaarheid door ziekteverzuim.

De personeelskosten stegen met €7,7 miljoen (6,5%), voornamelijk als gevolg van cao-verhogingen en een lichte toename van de formatie. Ook de afschrijvingskosten namen toe, door de oplevering van diverse gro-up brede ICT-projecten. De overige bedrijfslasten stegen met €3,0 miljoen (5,6%) door indexaties op huisvestings- en organisatiekosten en een toename van licentie- en onderhoudskosten in ICT. Daarnaast zijn er nog eenmalige tegenvallers verwerkt, zoals afboekingen van activa en correcties op debiteuren en kosten uit eerdere jaren, met een totaalbedrag van circa €1,7 miljoen.

Resultaat

Het resultaat vóór belasting komt uit op circa €1,6 miljoen negatief, wat een aanzienlijke verbetering betekent ten opzichte van het negatieve resultaat van €6,0 miljoen in 2023.

Deze verbetering is grotendeels toe te schrijven aan de herstelmaatregelen binnen kinderopvang. In 2023 werd ervoor gekozen om de tarieven niet tussentijds aan te passen ondanks de hoge cao-indexatie, maar in 2024 is dit ingelopen via de aangepaste tarieven. Wanneer het resultaat wordt genormaliseerd voor deze incidentele posten, komt het operationele resultaat uit op een positief saldo van circa €0,1 miljoen.

Rendement naar innovatie en ontwikkeling

Ondanks deze positieve trend is het totale resultaat negatief, met name door aanhoudende druk binnen de domeinen kraamzorg en jeugdhulp waar de inzetbaarheid laag bleef en de tarieven onvoldoende dekking boden voor onverwachte kosten.

Om invulling te geven aan onze maatschappelijke ambitie zet gro-up haar winst in voor innovatie en ontwikkeling. Ook als bepaalde bedrijfskeuzes in eerste instantie niet rendabel of zelfs verlieslatend zijn.

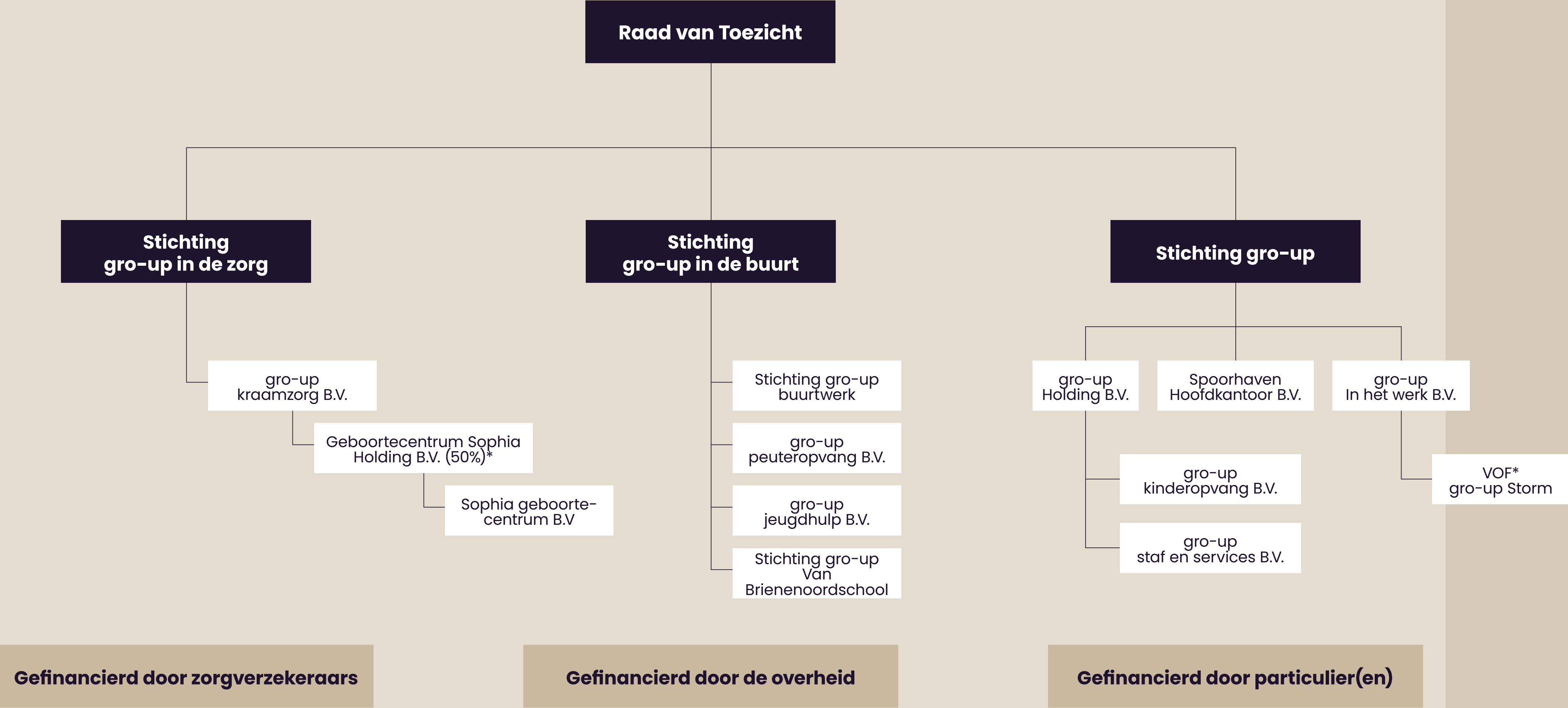
Zo ook de keuze om in 2022 kraamzorg aan ons te binden die bij de overname al negatieve resultaten liet zien. Vanuit de overtuiging dat Kraamzorg een essentiële rol speelt bij de ontwikkeling van kind, gezin en buurt, worden grote inspanningen verricht om het tij te keren en dit domein financieel gezond te maken.

Balans, kasstromen en Investerings

De solvabiliteit (eigen vermogen/totaal vermogen) is licht verslechterd in 2024 met 2,2% 31,7% (33,9% in 2023). Het werkkapitaal is € 8,4 miljoen negatief (2023 - € 5,7 miljoen). In tegenstelling tot de negatieve kasstromen in 2023, waren deze in 2024 positief.

Er is voornamelijk geïnvesteerd in het meerjaren onderhoudsplan voor de locaties en immateriële activa (software).

Juridische structuur per 1-1-2024



* Sophie Holding BV is een joint venture met Erasmus MC (50%)
* VOF gro-up Storm heeft als vennoten Storm en Zn. Interieur-Techniek B.V. en gro-up In het Werk B.V.

Governancecode

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.

gro-up leeft meerdere branchespecifieke governancecodes na:

- Governancecode Kinderopvang (sinds 2010)
- Governancecode Zorg (sinds 2013)
- Governancecode Sociaal Werk (sinds 2013)

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.

Integriteit

gro-up vindt een veilige werkomgeving en integer werkgever- en werknemerschap belangrijk: een bedrijfscultuur waarin onze medewerkers en stakeholders kunnen bouwen en vertrouwen op onze normen en waarden.

Gedragscode

Onze [gedragscode](#) beschrijft duidelijk welk gedrag wel en niet toegestaan is bij gro-up. Want iedereen moet zich hier altijd fijn en veilig voelen, of je nou collega, klant of leverancier bent. De Centrale Onderneming Raad van gro-up heeft ingestemd met de inhoud van de gedragscode.

Onder niet-toegestaan gedrag valt in ieder geval:

- gedrag dat kan leiden tot belangenverstrengeling;
- strafbare feiten of overtredingen van wet- en regelgeving;
- acties die de reputatie van gro-up beschadigen.

Ook niet-integere omgangsvormen, zoals discriminatie, machtsmisbruik of seksuele intimidatie, zijn verboden.

In 2024 hebben drie collega's onrechtmatig gehandeld rondom een bepaald proces. Hiertoe heeft gro-up passende maatregelen getroffen.

Meldpunt integriteit

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 2024 zijn er geen meldingen via de vastgelegde meldingsprocedure gedaan.

Klokkenluidersregeling

De klokkenluidersregeling borgt dat collega's van gro-up, maar ook andere personen die een werkrelatie met gro-up hebben (gehad), melding kunnen doen van (vermoedens van) misstanden zoals ongewenst gedrag. Bovendien borgt deze regeling dat gro-up daar zorgvuldig en vertrouwelijk mee omgaat en collega's geen nadeel ondervinden van het feit dat zij een melding hebben gedaan.



Klachten

gro-up is er voor kind, gezin en buurt. Ook als klanten niet zo tevreden zijn over ons, luisteren we naar ze. In ons interne klachtenreglement staat hoe een klant kan indienen. Bij voorkeur gebeurt dit zo snel mogelijk na het ontstaan van de onvrede over de betreffende collega.

In augustus 2024 is een klachtenfunctionaris aangesteld binnen gro-up. Als klant en gro-up professional er in een bepaalde situatie onderling niet uitkomen, of als de klant niet tevreden is met de geboden oplossing, kan de klachtenfunctionaris op verzoek van de klant of gro-up professional bij de klacht worden betrokken. De klachtenfunctionaris onderzoekt de klacht zorgvuldig en onderzoekt in overleg met de klant en betrokken gro-up professional hoe de klacht het beste afgehandeld kan worden.

Voor klachten over onze dienstverlening in de kinderopvang kan de klant extern advies en informatie inwinnen bij een onafhankelijke organisatie: het Klachtenloket Kinderopvang.

Lukt het niet om er binnen gro-up met elkaar uit te komen, dan kan de klant de klacht voorleggen aan een Geschillencommissie. Uitspraken van Geschillencommissies zijn bindend, zowel voor de klant als voor gro-up. In 2024 zijn er geen geschillen geweest op onze kinderopvanglocaties – iets waar we trots op zijn.

gro-up benut klachten om de dienstverlening en interne procedures continu te verbeteren. Klachten worden daarom altijd geregistreerd en periodiek geanalyseerd. Bij klachten met een hoge impact onderzoeken we direct welke verbeteringen we kunnen doorvoeren om herhaling in de toekomst te voorkomen.

Volgens de Wet kinderopvang levert gro-up jaarlijks een klachtenjaarverslag voor de kinder- en peuteropvang op. gro-up deelt dit jaarverslag met de toezichthouders van de GGD-en, de oudercommissies en plaatst deze op de website.

In 2025 gaan we op de website de vindbaarheid van informatie over klachten verder verbeteren. Ook wordt het indienen van een klacht via onze website eenvoudiger.

Kwaliteit

Eind 2024 is de externe audit van staf en services voor ISO 9001 voor het tweede jaar op rij succesvol afgerond. Belangrijke stappen die in 2024 op het gebied van kwaliteit zijn gezet betreffen inzicht in waar de organisatie staat, het doel en de strategie om dat doel te bereiken, de wijze waarop activiteiten in de werkprocessen worden geïmplementeerd en gemonitord en het versterken van de verbinding binnen gro-up als geheel.

Daarnaast waren er complimenten voor het hoge niveau van risicomanagement van gro-up, de grote stappen

die zijn gezet op het gebied van HR, de vernieuwde Kwaliteitsbibliotheek, de rol van de intern auditor en het proces daaromheen en tot slot de positieve energie en drive van alle auditees, voor zowel het eigen werk als voor de visie van gro-up.

Risicomanagement

Het doel van risicomanagement is om onzekerheden te managen van mogelijk optredende gebeurtenissen die het realiseren van de strategie in de weg kunnen staan of impact hebben op het resultaat of de continuïteit van de bedrijfsvoering. Het gaat hierin om risico's die ontstaan door ontwikkelingen op allerlei terreinen in de samenleving, zoals:

Impact op vraag en financieringsvorm

1. de veranderende vraag in de kinderopvang vanwege dalend aantal geboortes en afhankelijkheid van de economische situatie (werkloosheid, koopkrachtveranderingen en groei) en kabinetsplannen ('gratis' kinderopvang). Bij de BSO geldt bovendien een risico op afnemende vraag als gevolg van hoge tarieven waardoor ouders zoeken naar alternatieven (waaronder ook thuiswerkmogelijkheden);
2. de afnemende vraag in de kraamzorg vanwege dalend aantal geboortes. In de kraamzorg is sprake van een eigen bijdrage die door ouders in ons werkgebied als hoog ervaren kan worden. Dit leidt tot kortere zorgduur;
3. verlies aan inkomsten bij de kraamzorg door toenemende tariefdruk en onderhandelingsmacht van de zorgverzekeraars (waaronder beperking in vergoede diensten). Dit kan leiden tot lagere niet kostendekkende tarieven;
4. minder subsidie vanuit de gemeenten en regionale samenwerkingsverbanden als gevolg van bezuinigingen (ravijnjaar 2026);

5. verlies aan inkomsten door minder aanbestedingen en inkoop in het subsidie-afhankelijk werk in de jeugdhulp, buurtwerk en peuteropvang. De contracten zijn vaak voor relatief korte periodes. Hierdoor bestaat de kans dat dit werk wordt gegund aan een andere aanbieder.

Impact op de kosten

6. hoge CAO-indexatie die door de subsidieverstrekker niet (volledig) in de accres verhogingen wordt verwerkt waardoor personeelskosten stijgen en de marge onder druk komt te staan;
7. een verschil tussen de kostenbepaling door het Rijk en de werkelijke kosten in de kinderopvang. In de kinderopvang liggen de uurtarieven hoger dan het plafondtarief van de overheid en voor 2026 heeft de overheid het voornemen om het plafondtarief niet te indexeren. Daardoor is het tarief ontoereikend om de toegenomen kosten te dekken. Dit is een risico dat branche-breed wordt onderkend. gro-up trekt hierin op met de brancheorganisatie;
8. het aantoonbaar voldoen aan vigerende 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 onze branches, zowel van de dienstverlening als van de data. De NIS2 is hier een voorbeeld van. Echter, de toename van nieuwe en veranderende regels brengen ook risico's met zich mee in kosten en beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel, beschikbaarheid van geschikte voorzieningen en daarmee de betaalbaarheid van onze dienstverlening;
9. innovaties op het gebied van IT dwingen onze organisatie om hierin mee te gaan. Dit kan leiden tot extra (onvoorziene) kosten.

Impact op duurzaamheid

10. gro-up wil haar rol pakken 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. gro-up bereidt rapportage en publicatie conform de CSRD voor; dit vraagt veel capaciteit en kosten van de organisatie;

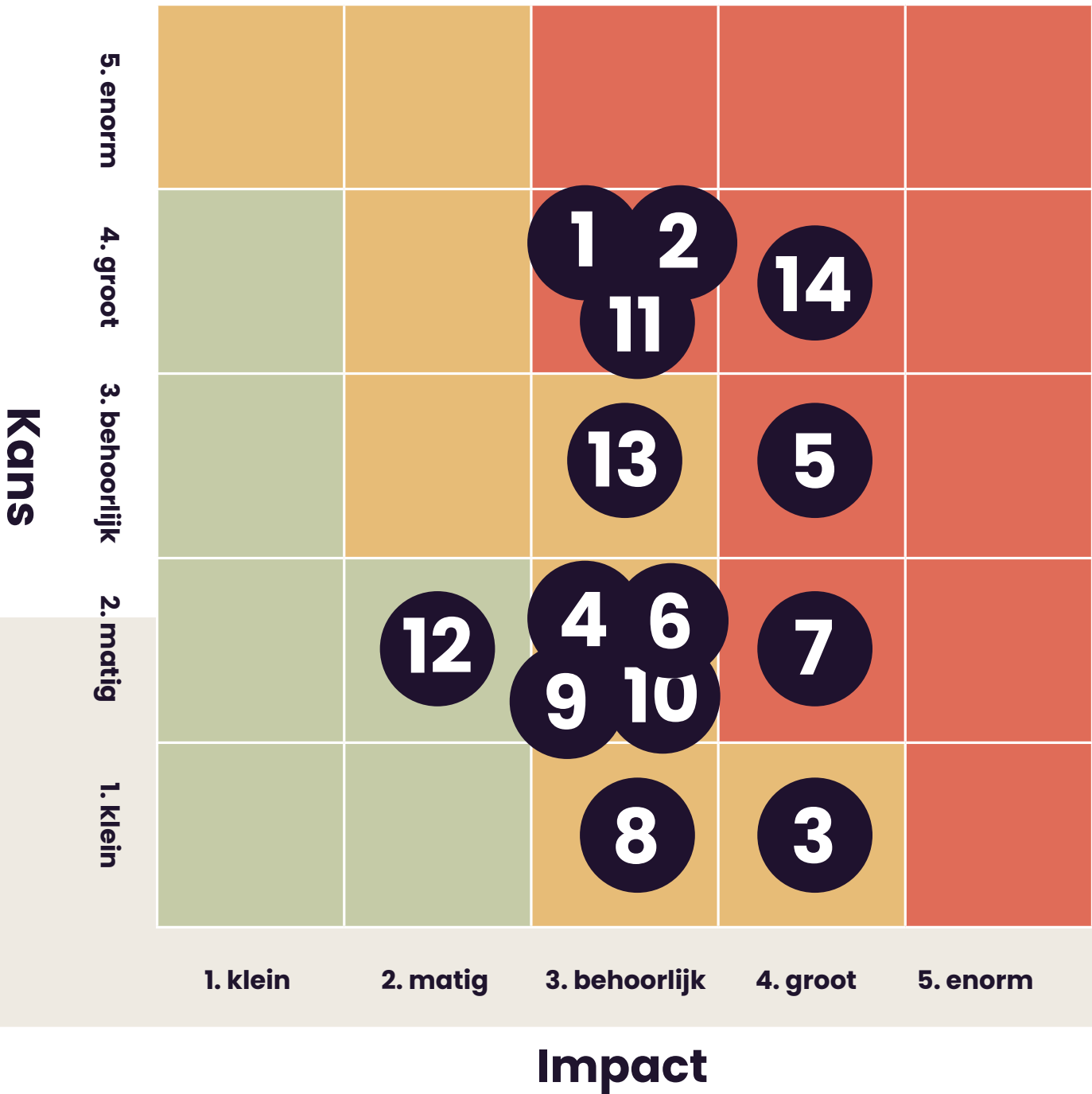
Impact op het personeelsbeleid

11. de arbeidsmarktkrapte; een tekort aan gekwalificeerde medewerkers in al onze werksoorten. De nieuwe werkgeneratie vindt flexibiliteit en vrijheid erg belangrijk waardoor zij minder uren in vaste dienst willen werken. Om medewerkers te binden en behouden profileert gro-up zich als moderne werkgever en investeert gro-up in opleidingen, zowel intern als in samenwerking met roc's en hogescholen. gro-up kan profiteren van de verschuiving op de arbeidsmarkt van zzp'ers die een vast dienstverband zoeken als gevolg van de handhaving op de Wet Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties);
12. een veranderende vraag naar hoger of lager geschoold personeel vanuit de subsidieverstrekker en aanbestedende dienst. Dit vereist een flexibele schil om tijdig te kunnen anticiperen op de veranderende vraag van de subsidieverstrekker en om de kosten te beheersen;
13. 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 met als gevolg dat de dienstverlening niet of in verminderde omvang

moet worden uitgevoerd (met mogelijke sluitingen in kinderopvang en beperking van de zorgomvang bij kraamzorg tot gevolg). Dit heeft een negatief effect op de omzet en de kosten;

Impact op informatiebeveiliging en privacy

14. cyberrisico's en risico op datalekken zijn niet meer weg te denken uit ons werkveld. Het werken met veel persoonsgegevens, waaronder gevoelige en bijzondere persoonsgegevens, maakt dat gro-up veel technische en organisatorische maatregelen treft ter voorkoming en mitigering van deze risico's.



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 haar doelgroep worden zorgvuldige afwegingen gemaakt. In de uitvoering staat veiligheid en gezondheid van medewerkers en de doelgroep voorop. Continuïteit van de bedrijfsvoering, informatieveiligheid en voldoen aan vigerende wet- en regelgeving zijn basisvoorwaarden. De risicobereidheid van gro-up wordt jaarlijks in het tweede kwartaal door de Raad van Bestuur geëvalueerd. In 2024 hebben na evaluatie geen wijzigingen plaatsgevonden.

Soort risico	Risicobereidheid	Toelichting
Strategische risico's	Behoorlijk	Ondernemen is risico's willen nemen. Gezien de doelgroep aan wie gro-up haar diensten levert, maken we zorgvuldige afwegingen.
Procesrisico's	Klein	In de uitvoering staat veiligheid en gezondheid voor en van onze medewerkers en doelgroep voorop. Hierbij is het essentieel de randvoorwaarden in processen en systemen te borgen.
Financiële risico's	Matig	Risico's mogen het minimum gedefinieerd eigen vermogen van 30% van balanstotaal niet aantasten en een werkkapitaal van maximaal negatief € 3 miljoen niet overschrijden.
IT risico's	Klein	Continuïteit en informatieveiligheid zijn basisvoorwaarden.
Compliancerisico's	Klein	gro-up voldoet aan alle toepasselijke wet- en regelgeving.

Fraude en non-compliance

In 2024 is een fraude- en non-compliance risicoanalyse opgesteld. Hieruit komt naar voren dat met de getroffen beheersmaatregelen geen grote risico's gelopen wordt. Daar waar risico's niet klein zijn, is sprake van een grote kans op ontdekking, waardoor tijdig geanticipeerd kan worden.

Onze (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 het risico op samenspanning.

De transparante besluitvorming, de governance structuur, een open cultuur waarbij we elkaar durven aan te spreken, de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon, periodieke interne en externe audits op de naleving van beheersingsmaatregelen dragen er aan bij dat het doorbreken van interne beheers- en controlemaatregelen wordt gesignaleerd en voorkomen.

Privacy en informatiebeveiliging

Gezien de dienstverlening van gro-up, heeft Privacy en informatiebeveiliging vanuit de perspectieven continuïteit, fraude, verwerking van (persoons)gegevens en de daarmee samenhangende gevoeligheid 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 Privacy en informatiebeveiliging. Daarnaast beoordelen de security,- en privacy officer de kwaliteit en naleving van de beheersingsmaatregelen. Periodiek wordt de beheersing van Privacy en 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 Privacy en informatiebeveiligingsproces. Bewustwordingscampagnes zijn een onderdeel van de organisatorische maatregelen om fouten en incidenten zo snel mogelijk boven tafel te krijgen. In 2024 is geen melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

11

Verslag Raad van Toezicht

Moet hier nog een alinea bij
over het financieel resultaat
net als vorig jaar?

In het derde jaar van gro-up heeft de organisatie hard gewerkt aan de verdere invulling en toepassing van het concept kind-gezin-buurt. Om daarin een volgende stap te kunnen zetten en de samenwerking met opdrachtgevers en partners te intensiveren, is in 2024 gewerkt aan herijking van de strategie. Vanuit onze rol als toezichthouder hebben we daar uitgebreid bij stilgestaan en onze reflecties op gegeven. Daarbij hadden we aandacht voor de verbinding van de verschillende domeinen tot een geheel, ook gezien vanuit het perspectief van de stakeholders, zoals gemeenten. Maar ook is er gesproken over de vertaling van de strategie in de vormgeving van de organisatie. Verder hebben we zoals gebruikelijk onze reguliere toezichtstaken uitgevoerd, bijvoorbeeld ten aanzien van financiën en de planning en controlcyclus, de begroting en de accountantscontrole.

Ontwikkelingen Raad van Toezicht

In 2024 is de samenstelling van de Raad van Toezicht gewijzigd. Het rooster van benoeming en aftreden is te vinden in het hoofdstuk 'Personalia'.

Als gevolg van de aflopende zittingstermijn heeft de heer Jan de Rooij in 2024 afscheid genomen van de Raad van Toezicht. Wij zijn hem dankbaar voor de wijze waarop hij met zijn uitgebreide kennis van en ervaring met de voorgeschiedenis van gro-up heeft gezorgd voor continuïteit binnen de Raad van Toezicht.

Op voordracht van de OR is Heidi van den Brink per 14 juni 2024 aangetreden als nieuw lid van de Raad van Toezicht. De OR is actief betrokken geweest in het selectieproces, onder meer door deelname aan de selectie- en adviescommissies. Zo konden we elkaars overwegingen meenemen in het selectieproces, én het gaf ons kans om elkaar over en weer beter te leren kennen.

Tijdens de jaarlijkse zelfevaluatie heeft de Raad van Toezicht stilgestaan bij de verhoudingen en rolverdeling tussen de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur, bij het expliciteren van de taak en rol van de financiële commissie en bij de wijze waarop de Raad van Toezicht betrokken wil zijn bij de strategievorming.

Vergaderingen Raad van Toezicht

Als Raad van Toezicht voor gro-up hebben wij in 2024 vijf keer vergaderd volgens het reguliere schema. In november vond het jaarlijkse overleg met Heidi van den Brink, Joris van Dijk en de OR plaats. Daarnaast is de Raad van Toezicht eind november bijeengekomen zonder de Raad van Bestuur om elkaar beter te leren kennen na de wisselingen in samenstelling in 2023 en 2024. Het werkte goed om een gezamenlijke context te creëren en vanaf daar verder te gaan.

Tijdens de vergaderingen hebben wij aan de hand van bijvoorbeeld onderwerpen als de Healthy Start Sprint, en het peuterontbijt een goed beeld gekregen van de stappen

‘Stappen gezet ten aanzien van innovatie, maatschappelijke impact en ontwikkelingen.’

die gro-up in 2024 heeft gezet ten aanzien van innovatie, maatschappelijke impact en ontwikkelingen en wat de effecten daarvan zijn. Ook zijn we verder geïnformeerd over de wijze waarop gro-up heeft gewerkt aan een grotere betrokkenheid van collega's onderling en met de organisatie. Bijvoorbeeld met het gro-up festival, het eindejaarsfeest en Pleinpraat – een halfjaarlijkse digitale uitzending voor en door collega's over samenwerken tussen de domeinen en het netwerk. Mede hierdoor heeft Kijk op groei zich in 2024 nog beter in de haarvaten van de organisatie genesteld.

Naast deze inhoudelijke thema's zijn onder andere de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:

- Externe audit ISO 27001 met hercertificering voor 2024.
- Bespreking en vaststelling van de jaarstukken over 2024 in aanwezigheid van accountantskantoor BDO.
- Vervolgstappen ten aanzien van de implementatie van de CSRD.
- Goedkeuring van de begroting voor 2025.
- Bedrijfsvoering in het algemeen.



Kinderopvanglocatie Toverburcht

Werkbezoeken

Om een beter gevoel te krijgen bij de activiteiten van gro-up en de impact daarvan op de gro-up collega's heeft de Raad van Toezicht in 2024 enkele werkbezoeken afgelegd. Als onderdeel van een inwerkprogramma bezocht het nieuw aangetreden RvT-lid Heidi van den Brink enkele gro-up-locaties.

Een van de werkbezoeken van de Raad van Toezicht was aan pilotlocatie Toverburcht in Capelle aan den IJssel. Dit is een van de eerste pilotlocaties waar in 2023 de nieuwe Look & Feel van gro-up in de inrichting was doorgevoerd, een concept dat in 2024 verder is uitgerold op andere locaties van gro-up. Nadat de Raad van Toezicht hier al veel over had gehoord, werd het zeer gewaardeerd om de locatie met eigen ogen te zien.

Woord van dank

Als Raad van Toezicht kijken we terug op een jaar waarin wij wederom op plezierige wijze onze rol hebben vervuld in constructieve samenwerking met de Raad van Bestuur. Wij spreken onze grote dank uit aan alle gro-up'ers die er dagelijks voor zorgen dat iedereen het mooiste uit zichzelf kan halen, zowel voor elkaar als voor kind, gezin en buurt. Hun inzet en betrokkenheid zijn fundamenteel voor het succes van gro-up.

Last but not least spreken we onze dank uit aan alle netwerkpartners, gemeenten en andere overheden, kennisinstituten, leveranciers en stakeholders die samen met gro-up werken aan de ideale wereld voor kind, gezin en buurt. Zonder hen kunnen we die wereld niet bouwen.

Namens de Raad van Toezicht,

Hanneke Möhring
Voorzitter Raad van Toezicht

12 Personalia

Raad van Bestuur



Martin van de Ruit

voorzitter Raad van Bestuur



Edgar Kannekens

lid Raad van Bestuur
(tot en met 31 december 2024)

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.

Directie



Monique Baan

directeur Kind, gezin en buurt



Nanda Goedemans (interim)

directeur HR a.i.



Youp Hamburger

directeur Strategie
(tot september 2024)



Anouk Hoenderkamp

regiodirecteur Midden
(tot november 2024)



Niels van 't Hoff

directeur Bedrijfsvoering
(per 1 maart 2024)



Tanja Jagtenberg

directeur Kind, gezin en buurt



Annemiek de Jong

directeur Kind, gezin en buurt



Kirsten van Nieuwkoop

directeur Kind, gezin en buurt



Susanne Peters

directeur Merk, marketing en
communicatie



Maud de Wal

directeur Governance &
ontwikkeling

Peildatum 31-12-2024

Raad van Toezicht

Naam	Functie	Aangetreden in	Aftredend in	Herkiesbaar	Geboortejaar	Beroep	Nevenfuncties
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 mr. J.D. (Jan) de Rooij	lid	2012*	2024	Nee	1956	Gepensioneerd	voorzitter commerciële club Rotterdam
Mevrouw W.J. (Hanneke) Möhring	voorzitter	2021	2025	Ja	1963	Zelfstandig gevestigd organisatieadviseur, interim-manager en toezichthouder	voorzitter RvC Lysias Consulting Group
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
Mevrouw H. (Heidi) van den Brink	lid	2024	2028	Ja	1970	Bestuurder Marente	Voorzitter Transmuralis
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

13 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.

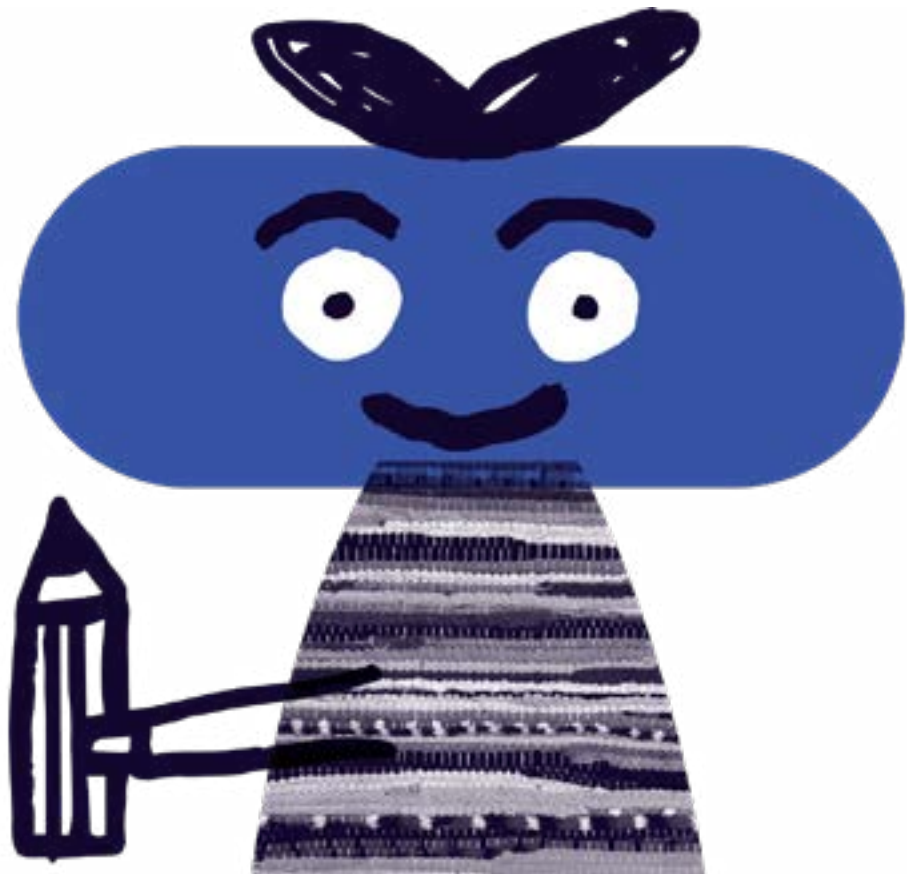
Grondslagen voor de consolidatie

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 2024 zijn alle tot de gro-up behorende stichtingen en vennootschappen opgenomen.

Geconsolideerde staat van baten en lasten gro-up * € 1.000	2024	2023	2022
BATEN			
Kinderopvang	137.152	121.059	116.635
Subsidies	37.813	39.958	38.107
Zorgverzekeraars	8.983	10.037	6.670
Activiteiten en overige	3.930	990	1.053
Totaal Baten	187.878	172.044	162.466
LASTEN			
Lonen en salarissen	100.457	94.763	81.505
Sociale lasten en pensioenen	24.676	23.649	21.044
	125.132	118.412	102.549
Afschrijvingen	6.235	5.500	4.535
Overige bedrijfskosten	58.069	54.083	54.107
Totaal Lasten	189.436	177.995	161.191
Saldo van baten en lasten	-1.558	-5.951	1.275
Rentebaten minus rente lasten	-31	-81	-263
Resultaat voor belasting	-1.589	-6.032	1.012
Belastingen	-1.096	-441	-478
Resultaat na belasting	-2.685	-6.473	534

Per 31 december * € 1.000		2024			2023			
Vaste activa								
Materiële vaste activa			32.853				34.357	
Immateriële vaste activa			4.580				3.655	
Financiële vaste activa			108				181	
Som der vaste activa				37.541				38.193
Vlottende activa								
Vorderingen en overlopende activa	10.448					14.381		
Liquide middelen	19.600					18.616		
Som der vlottende activa			30.048				32.997	
Kortlopende schulden en overlopende passiva			38.481				38.692	
Uitkomst vlottende activa min kortlopende schulden				-8.433				-5.695
Uitkomst activa min kortlopende schulden				29.108				32.498
Langlopende schulden	6.037					6.814		
Voorzieningen	1.651					1.578		
Totaal lang vreemd vermogen			7.688				8.392	
Eigen vermogen								
Vrij vermogen	16.797					19.174		
Vastgelegd vermogen	4.623					4.932		
Totaal eigen vermogen			21.420				24.106	
Totaal vermogen				29.108				32.498

Meerjarenresultaat * € 1.000		2024	2023	2022	2021	2020	2019
Totale opbrengsten		188.000	172.000	162.500	137.200	125.400	113.800
	subsidies	38.000	39.000	38.100	34.100	29.000	232.000
	kinderopvang	137.000	121.000	116.600	102.500	95.900	
	zorgverzekeraars	9.000	9.300	6.700			
	overige	4.000	2.700	1.100	600	5.000	4.000
Exploitatieresultaat excl. bijzondere baten en lasten en belastingen		1.689	-5.400	1.300	4.500	4.300	2.800
Totaal vermogen		21.400	24.100	30.600	32.300	28.400	25.000
	Bestemd en beklemd vermogen	4.600	4.900	3.200	4.800	3.200	2.900
Solvabiliteit		31,70%	33,90%	40,20%	46,4%	47,5%	46,2%
Werkkapitaal		-8.400	-5.700	5.400	10.000	7.900	5.900
Investeringen		5.600	8.400	7.900	6.300	4.600	5.700
Aantal medewerkers in fte		2.057	2.065	1.794	1.718	1.648	1.473
Aantal merken		1	1	15	16	14	14



Verklaring van de onafhankelijke accountant, de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

BDO Audit & Assurance heeft de geconsolideerde jaarrekening over het boekjaar dat eindigde op 31 december 2024 en het bestuursverslag van gro-up te Berkel en Rodenrijs gecontroleerd en goedgekeurd op 18 juli 2025 jl. Volgens hen geeft deze jaarrekening een betrouwbaar beeld van de omvang en samenstelling van het vermogen van gro-up op 31 december 2024 en van het resultaat over 2024. Dit is in lijn met Titel 9 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Op basis van de controle-informatie die zij hebben verzameld, zijn zij van mening dat hun oordeel goed onderbouwd is.

Verklaring Raad van Bestuur en Raad van Toezicht

De Raad van Bestuur is van mening dat het verslag dat u hier ontvangt een goed en betrouwbaar beeld geeft van het functioneren en de financiële positie van gro-up in 2024. Conform de statuten is de jaarrekening door de Raad van Bestuur vastgesteld, voorgelegd aan de Raad van Toezicht van gro-up. De Raad van Toezicht heeft daarbij de toelichting van de Raad van Bestuur en de bevindingen van BDO Audit & Assurance meegenomen. Vervolgens heeft de Raad van Toezicht de geconsolideerde jaarrekening goedgekeurd.

Namens de Raad van Bestuur
De heer M. van de Ruit

Namens de Raad van Toezicht
Mevrouw H. Möhring

14 Begrippenlijst

Buurtscan

De Buurtscan is een werkwijze waarmee gro-up buurten in beeld brengt. Kwantitatieve data uit eigen en externe bronnen worden samengevoegd in een dashboard. Dit wordt vervolgens verrijkt met aanvullend onderzoek in de buurt bij bijvoorbeeld collega's, buurtbewoners of gesprekken met samenwerkingspartners.

Inclusieve kinderopvang

Dit is opvang binnen onze opvanglocaties waar kinderen ongeacht achtergrond, capaciteiten of beperkingen naar toe kunnen gaan.

Jongerencentrum of -hub

Met jongerencentrum en jongerenhub bedoelen we hetzelfde. In Rotterdam heet het jongerenhub. Op andere locaties spreken we van jongerencentrum. In beide gevallen betreft het een eigen plek voor jongeren dat ze zelf inrichten en invullen met activiteiten.

Peuteropvang

De peuteropvang werd vroeger ook wel peuterspeelzaal genoemd. Peuters van 2 tot 4 jaar kunnen hier terecht om te spelen en leren. In tegenstelling tot de kinderdagopvang - waar kinderen hele dagen komen - komen kinderen bij de peuteropvang enkel in de ochtend. Hier wordt ook voorschoolse educatie aangeboden. Gemeenten bepalen welke kinderen hiervoor in aanmerking komen.

Voorveld

Het voorveld staat voor het totaal aan algemene voorzieningen dat beschikbaar is in een wijk of gemeente. Deze voorzieningen zijn gericht op preventie en lichte ondersteuning en zijn zonder indicatie beschikbaar voor (hulp)vragen.



Colofon

Jaarverslag 2024

Uitgegeven

gro-up
Spoorhaven 10
2651 AV Berkel en Rodenrijs
Kamer van Koophandel Berkel en Rodenrijs
Registratienummer 24343622
Augustus 2025

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
Evita Dhondai
John Dijkgraaf

gro-up Voor kind, gezin en buurt

© 2025, stichting gro-up, Rotterdam. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden
verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige
vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere
manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van stichting gro-up.

