

A young child and a woman are lying on the grass, looking at a small frog on the woman's hand. The child is smiling and looking at the frog. The woman is also looking at the frog with a smile. The background is a bright, sunny outdoor setting with a house visible in the distance.

Voor
een betere
wereld



**Maatschappelijk
jaarverslag 2023**

Inhoud

Voorwoord	2	Onze impact in de waardeketen	34
Partou Groep	4	De wereld om ons heen	35
40 jaar professionele kinderopvang	6	Onze stakeholders	38
Ons domein	8	Waardecreatie in beeld	41
Verschillende stelsels	9	De waarde van onze dienstverlening	42
Keuze en gebruik	10	Sociale waarde	54
Sturing en regulering	12	Menselijke waarde	64
Financiering	14	Intellectuele waarde	76
Kwaliteit en toezicht	16	Natuurlijke waarde	84
Cultuur en arbeidsparticipatie	18	Financiële waarde	94
Medewerkers en werkgeverschap	19	Governance	100
Partou Nederland	21	Governance en compliance	100
Partou Verenigd Koninkrijk	23	Raad van bestuur	106
Partou Duitsland	24	Landen directeuren	107
Wat we willen voor de sector	25	Raad van commissarissen	109
Een betere toekomst	26		
Onze strategie	28		
Onze impact	30		
Waardecreatiemodel	33		

Risicomanagement 111

Verslag raad van commissarissen 120

Bijlagen 123

Reikwijdte verslaglegging	124
Materialiteitsmatrix	125
Verantwoording CO ₂ e-emissies	127
GRI-tabel	129
Eindnoten	137



Interviews

Vernieuwing geeft ruimte voor maatwerk
52

Op ontdekkingstocht naar een gezonde leefstijl
62

W.E. C.A.R.E. voor onze medewerkers
74

Meer dan lanterfanten op de bso
82

Duurzaam luieren
92

Locatiemanagers in hun kracht
98



Lees het verslag online
www.partou-indemaatschappij.nl
of scan de QR-code

Voorwoord van de Directie

Kwaliteit in de kinderopvang moet je concreet willen aantonen!

Politieke helderheid en voorspelbaarheid zijn daarbij wel cruciaal.

Onze ruim 80.000 kinderen en hun ouders hebben recht op de best mogelijke kwaliteit van kinderopvang en kind-ontwikkeling: persoonlijk, vertrouwd en dichtbij. Maar hoe bewijzen we die kwaliteit? Dat is niet eenvoudig. Hoewel we zelf overtuigd zijn van onze kwaliteit, willen we dit ook graag bevestigd zien door anderen, en onze opvang kwalitatief meetbaar en onderling vergelijkbaar maken. Het bewaken en bewijzen van de hoge kwaliteit die wij als Partou leveren is namelijk elementair voor onze ouders en kinderen. Daarom presenteren wij met trots dit maatschappelijk jaarverslag, waarin we onze geleverde kwaliteit concreet aantonen.

Topkwaliteit begint met een heldere ambitie en helder doel

Bij Partou geloven we sterk dat goed begeleide kinderen de basis vormen voor een betere wereld van morgen. Onze kinderopvang is een mini-maatschappij waar kinderen spelenderwijs, veilig en vertrouwd de wereld ontdekken. Hier leggen we samen de basis voor een sterkere samenleving met kansgelijkheid, sociale cohesie en duurzaamheid. Deze visie is verweven in alles wat we doen, en we zijn vastbesloten om deze na te leven in al onze activiteiten en beslissingen. Ook het afgelopen jaar hebben we aanzienlijke vooruitgang geboekt in het realiseren van deze visie. We zijn er trots op dat we ruim 80.000 kinderen en hun ouders hebben kunnen voorzien van de best mogelijke kwaliteit in kinderopvang en kind-ontwikkeling, zoals blijkt uit dit maatschappelijk jaarverslag.



Hoge kwaliteit creëren we met onze 12.000 medewerkers op onze 900 locaties

Onze toegewijde medewerkers, meer dan 12.000 in totaal, vormen het hart van onze organisatie. Zij zijn het fundament van onze dienstverlening en zij werken hard aan een constante zoektocht naar verbetering. Door continue coaching en bijscholing blijven zij op de hoogte van de meest actuele pedagogische methoden en ontwikkelingen, zodat zij hun belangrijke werk op de best mogelijke manier en naar de meest actuele inzichten kunnen uitvoeren.

Ons streven naar de hoogste kwaliteit gaat echter verder dan alleen onze medewerkers. We hebben flink geïnvesteerd in het creëren van bijna 900 veilige, inspirerende en duurzame opvanglocaties, die voldoen aan de allerhoogste eisen. Dit betekent dat we niet alleen zorgen voor een veilige omgeving voor kinderen om te spelen en te leren, maar als organisatie ook zelf bijdragen aan duurzame consumptie en productie.

Onze kwaliteit maken we meetbaar en zichtbaar

Als Partou leggen we zelf de lat extreem hoog en lopen we voorop als het gaat om kwaliteitseisen. Zo hebben we in Nederland het initiatief genomen om samen met vijf andere kinderopvangorganisaties te komen tot een inmiddels breed omarmde kwaliteitscode kinderopvang die door de brancheorganisaties in de kinderopvang verder doorontwikkeld wordt. En in Engeland heeft Partou een cruciale rol gespeeld in de oprichting van het National Partnership in Early Learning and Childcare, samen met de tien grootste commerciële aanbieders in Engeland.

Als Partou behoren we tot een zogenaamd ESG artikel 8 duurzaamheidsfonds en staan we dus voor een gezond, duurzaam en verantwoord ondernemingsbestuur, waarbij we continu werken aan een betere wereld. We zijn ook verplicht daarover open en eerlijk te communiceren, zoals we in dit jaarverslag doen. We zijn ook trots op het behalen van de B Corp certificering, een mijlpaal voor Partou in 2023. Dat certificaat betekent concreet dat onze organisatie voldoet aan de strengste normen voor een sociale en duurzame bedrijfsvoering. Samen met andere B Corporations™ zullen we ons ook de komende jaren actief blijven inzetten voor een verantwoordelijke

bedrijfsvoering met een positieve impact op de maatschappij, het milieu, onze medewerkers, onze kinderen en hun ouders.

Hoge kwaliteit is een verantwoorde investering

2023 ging gepaard met flinke extra lasten voor Partou. De nasleep van COVID-19, de hoge inflatie en een krappe arbeidsmarkt hebben impact gehad op de kosten die we maken voor de best mogelijke inzet van eigen en flexibele medewerkers en dus het waarborgen van de hoogst haalbare kwaliteit. We hebben alles in het werk gesteld om onze strenge kwaliteitsnormen, de toegankelijkheid en de betaalbaarheid op niveau te handhaven. Door de inzet van zo'n 500 gekwalificeerde tijdelijke werknemers en zelfstandigen hebben we onze hoogwaardige kinderopvangdiensten op vrijwel alle locaties kunnen waarborgen onder een beheersbare werkdruk. Dankzij extra inspanning van veel medewerkers en de extra investeringen hebben we ons doel om de hoogst mogelijke kwaliteit te leveren, ook in 2023 weer waargemaakt. Het is onze overtuiging dat alleen door voortdurend te investeren in de kwaliteit van onze medewerkers en onze voorzieningen, we de hoogste normen kunnen handhaven en zelfs overtreffen. Daarom blijft elke verdiende euro ook geherinvesteerd worden in de kwaliteitsverbetering en uitbreiding van onze kinderopvang.

Kwaliteit leveren vraagt wel om politieke helderheid en rust

Het leveren van topkwaliteit is echter niet alleen afhankelijk van interne factoren, maar ook van externe omstandigheden zoals politieke stabiliteit en voorspelbare wetgeving. De afgelopen jaren zijn er

best wel zorgen geweest om de politieke wispelturigheid en de uitvoerbaarheid van verschillende plannen. De aanstaande coalitie in Nederland wil kinderopvang vrijwel gratis maken. Dat is een prachtig streven. Maar het moet wel praktisch en kwalitatief uitvoerbaar zijn. Partou werkt graag mee om dit kabinetsplan mogelijk te maken met behoud van de huidige kwaliteit. En wil ook flink investeren in de dan noodzakelijke groei van de kinderopvang in Nederland. Maar verdere grote wijzigingen zijn ons inziens niet nodig. Ons huidige stelsel functioneert uitstekend; vriend en vijand erkennen dat het tot één van de beste in Europa behoort.

Wij bij Partou vinden drie uitgangspunten cruciaal: gelijke toegankelijkheid voor elk kind, goede betaalbaarheid voor elke ouder en meetbaar hoge kwaliteit. Aan die drie voorwaarden moet goede kinderopvang voldoen. Ook kinderen van ouders die niet werken, hebben volgens Partou recht op opvang/ontwikkeling. Daarom roepen we op tot een betrouwbare overheid die rust brengt en consistent beleid voert, waardoor de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van kinderopvang gewaarborgd worden voor alle ouders en kinderen.

Kortom, bij Partou leggen we de lat hoog en streven we naar voortdurende kwaliteitsverbetering en innovatie. We zijn trots op onze meetbare prestaties tot nu toe, maar we blijven streven naar een nog betere toekomst voor alle kinderen en gezinnen die we dienen.

Met vriendelijke groet,

Jeanine Lemmens
CEO Partou Groep

Partou groep





Omzet (€ miljoen)

709,6

2022: 572,6



Locaties

907*

2022: 859



Kindplaatsen

59.933

2022: 58.461



Kinderen

80.876

2022: ca. 80.000



Medewerkers

12.780

2022: 11.738



* Januari 2024, incl.13 locaties van Paula & Max.

40 jaar professionele kinderopvang

Partou staat voor professionele, betrouwbare en inclusieve kinderopvang, die bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen. Dit bieden we in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland.

Onze wortels liggen in Nederland. In 2024 bestaan we 40 jaar.



2014

Kinderopvang Nederland integreert de holding en haar werkmaatschappijen Allio, Partou, skon en Gastouderopvang Nederland en gaat verder als Partou.



2018 – 2019

Overname en integratie van meerdere kleinere kinderopvang-organisaties door Partou.

2015

In juni verkoopt Partou Gastouderopvang Nederland aan De Groep van Pi.

19 december 2019

Goedkeuring ACM voor fusie KidsFoundation en Partou onder voorbehoud van verkoop van drie locaties.

2014 – 2019

KidsFoundation groeit uit tot een kwalitatieve en financieel gezonde onderneming met als grootste label Smallsteps en verschillende andere labels waaronder Koningskinderen, ZusenZo, Kits, De Speelbrug en SKS Alles Kids.

2014

Ontstaan KidsFoundation met als label Smallsteps.



2010

Samengaan van Kiekeboe en Ukkie in Allio Kinderopvang B.V.



2006

Oprichting van Kinderopvang Nederland met daaronder skon. Kort na oprichting worden Partou, Kasteel Kiekeboe en 't Ukkie overgenomen.



1984

Oprichting Stichting Kinderopvang Nederland (skon).





2020
Fusie KidsFoundation en Partou. Partou gaat verder als een van de labels van KidsFoundation, naast Smallsteps.



September 2022
Uitbreiding van de activiteiten in het Verenigd Koninkrijk met All About Children, met locaties in voornamelijk het zuidoosten van Engeland.



Begin 2024
Just Childcare en All About Children integreren hun organisaties en gaan samen verder onder de naam Partou.



2020-2024
Overname en integratie van meerdere kleine kinderopvang-organisaties.



Januari 2021
Smallsteps en Partou gaan samen verder als Partou.



Juni 2021
Just Childcare, met locaties in het noordwesten, Yorkshire en zuidwesten van Engeland, voegt zich als eerste niet-Nederlandse kinderopvang-organisatie bij Partou.



Najaar 2022
Kita|Concept voegt zich als eerste Duitse kinderopvangorganisatie bij Partou.



Begin 2024
Paula & Max met locaties in München en Hamburg voegt zich bij Partou.



Ons domein

Oprvangen, ontwikkelen en ontzorgen

Bij Partou bieden we kinderen een vertrouwde, veilige plek waar zij zich met vriendjes kunnen ontwikkelen, terwijl hun ouders met een gerust hart participeren in de maatschappij.

Opvangen van en bijdragen in de ontwikkeling van kinderen

Op onze groepsopvang stimuleren onze pedagogisch professionals tienduizenden kinderen om zich motorisch, cognitief, sociaal-emotioneel en sociaal-maatschappelijk te ontplooiën. Elk kind naar eigen kunnen en in zijn eigen tempo. Onze kinderopvang is een mini-maatschappij waar kinderen in een veilige en vertrouwde omgeving kunnen oefenen met alles wat zij nodig hebben in een tolerante samenleving. Ieder kind heeft een gelijke stem en voelt zich als individu volledig gewaardeerd. We hechten veel waarde aan het creëren van het tweede thuisgevoel. Ook stimuleren we een gezonde, actieve leefstijl. Gezonde voeding en veel bewegen is goed voor iedereen.

Ontzorgen van ouders

Door hun kinderen een vertrouwde, veilige plek te bieden waar zij zich kunnen ontwikkelen, kunnen ouders met een gerust hart werken of studeren. We bieden een veilige plek, waar we kinderen iets extra's bieden: vriendjes, unieke belevenissen, nieuwe uitdagingen en activiteiten passend bij de verschillende leeftijdsgroepen.

We bieden diensten die per locatie kunnen verschillen, zoals warme maaltijden, zwemlessen, bijlessen, sport- en muzieklessen, kapper en vervoer van en naar scholen.

Het aanbod is gebaseerd op de lokale mogelijkheden en behoeften van ouders. In Duitsland doen we dit ook in opdracht van bedrijven.

Wanneer ouders daar behoefte aan hebben, dan zijn onze pedagogisch professionals er om mee te denken over de ontwikkeling van hun kind. Zij delen graag tips over de ontwikkeling en opvoeding. Zo is Partou voor veel gezinnen een partner in de opvoeding.



Verskillende stelsels

De overheid als *marktmeester*

De kinderopvang is een sterk gereguleerde sector zowel in Nederland, het Verenigd Koninkrijk als Duitsland. In alle drie de landen bieden private organisaties kinderopvang en treedt de overheid op als marktmeester. Toch zijn de verschillen tussen de kinderopvangstelsels groot. Die verschillen worden veroorzaakt door wet- en regelgeving, financiering en culturele opvattingen over werk en kinderopvang. Zo verschilt de duur voor formele opvang per land en wordt er anders gedacht over arbeidsparticipatie van vrouwen en deeltijdwerk.

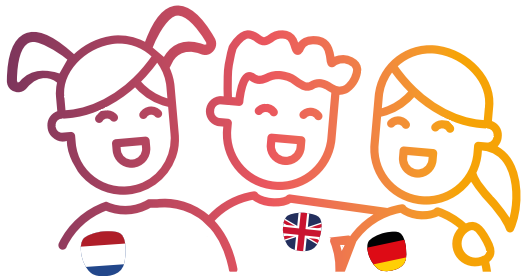
We hebben een aantal kenmerken naast elkaar gezet:

- Keuze en gebruik
- Sturing en regulering
- Financiering
- Kwaliteit en toezicht
- Cultuur en arbeidsparticipatie
- Medewerkers en werkgeverschap



Keuze en gebruik

Schoolgaande leeftijd



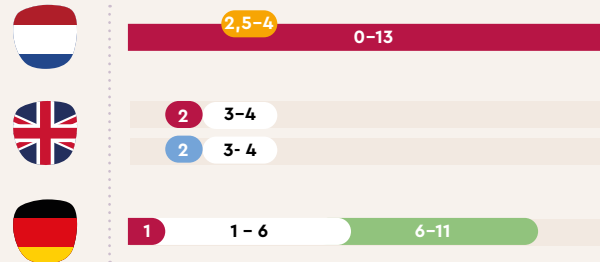
4 jaar

5 jaar

6 jaar

Doelgroepen (mede-) overheidsfinanciering

Leeftijd kinderen in jaren






- Kinderen van werkende of studerende ouders
- Kinderen met indicatie onderwijsachterstand
- Kinderen uit kansarme gezinnen
- Kinderen in specifieke deelstaten*
- Alle kinderen

* Brandenburg, Hamburg, Saksen-Anhalt en Thüringen, planning in alle deelstaten vanaf 2026.

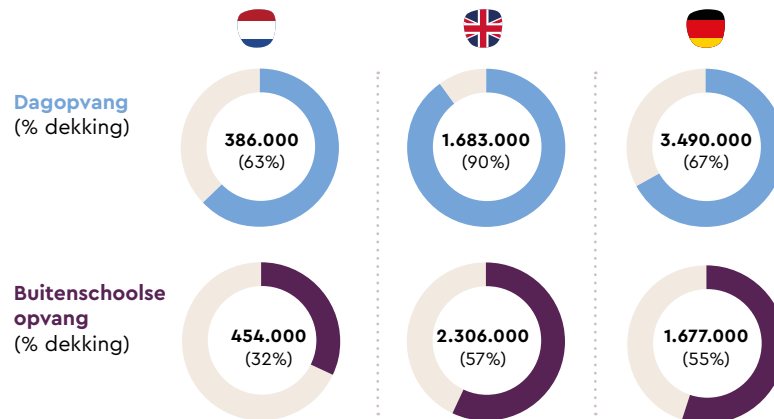
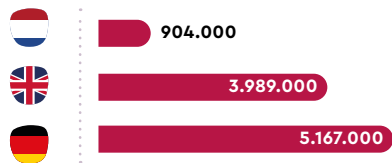


Aanbod ^(1 t/m 3)

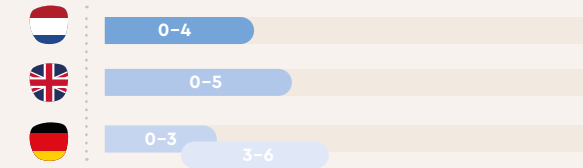
			
Voorzieningen	17.000	56.000	60.000
Publiek/Privaat	privaat	allebei	allebei
Met winstoogmerk	49%	50%	3%
Bedrijfsopvang	nauwelijks	ja	ja

Gebruik ^(2, 5 t/m 10)

Aantal kinderen in kinderopvang

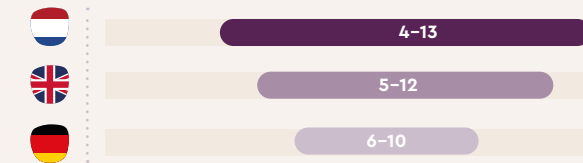


Dagopvang en peuteropvang



- Kinderdagverblijf, peuteropvang, gastouders
- Kinderdagverblijven (nurseries), peuteropvang (preschool), gastouders
- Kinderdagverblijf (Kinderkrippe), gastouders, bedrijfsopvang
- Kinderdagverblijf (Kindergarten en Kinder und Familienzentren), gastouders, bedrijfsopvang

Buitenschoolse opvang



- Kindercentrum (bso), gastouders
- Kindercentra, schools, gastouders, 'wraparound childcare' of 'school clubs'¹⁴
- Kindercentra, gastouders, bedrijfsopvang

Sturing en regulering



Aansturing en beleidsvoering liggen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Deelaspecten vallen onder andere ministeries, waaronder het Ministerie van Onderwijs en Wetenschap (Voorschoolse Educatie).

Gemeenten zien toe op toelating, toezicht en handhaving en subsidies voor kinderen met een indicatie (onderwijsachterstand of sociaal-medisch).

De Wet Kinderopvang bepaalt de voorwaarden met betrekking tot financiering van ouders, regels voor gebouwen, binnen- en buitenruimten, groeps grootte, pedagogische kwaliteit, voorwaarden aan medewerkers, informatievoorziening en medezeggenschap ouders.



Aansturing en beleidsvoering liggen bij het Ministerie van Onderwijs (Education Act en Childcare Act). De uitvoering en het toezicht vallen onder een onafhankelijke overheidsdienst; the Office for Standards in Education, Children's Services and Skills (Ofsted). Uitvoering vindt gedeeltelijk plaats via gemeenten, lokale overheden moeten voor voldoende plek zorgen.

Publieke voorzieningen vallen onder de Education Act, private voorzieningen onder de Childcare Act. Buitenschoolse opvang ('wraparound') wordt vanaf 2024 extra ondersteund met 289 miljoen pond tot 2026.

Gemeenten hebben de zorg voor kinderen met een beperking, maar het ontbreekt vaak aan voldoende fondsen op gemeentelijk niveau. Monitoring van kinderen met SEND (needs and disabilities) en migratieachtergrond is beschikbaar.



Kinderopvang valt onder het overkoepelende kader van de *Gute-KiTa-Gesetz* van het Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Beleidsvoering en aansturing ligt in de zestien deelstaten onder de Jugendministerien. Gemeenten zien toe op toelating en toezicht en verstrekken de financiering (vanuit de landelijke overheid en eigen gelden) aan de aanbieders. Dit leidt tot grote verschillen in de uiteindelijke financieringsmodellen en uitvoering per deelstaat en per gemeente.

Het wettelijk kader van de *Gute-KiTa-Gesetz* stelt voorwaarden met betrekking tot tien aandachtsgebieden voor de kwaliteit van de kinderopvang, zoals regels voor gebouwen en ruimten, groepsgrootte, pedagogische kwaliteit/ontwikkellijn, voorwaarden aan medewerkers en taalondersteuning. De deelstaten bepalen welke invulling ze geven aan deze voorwaarden.

In Duitsland is er relatief veel sturing op toegankelijkheid voor kinderen met een beperking en/of verschillende culturele achtergronden. De regelgeving verschilt per deelstaat. Er vindt monitoring plaats van aantallen kinderen met beperkingen (*Special Education Needs*), een migratieachtergrond of onderwijsachterstand¹¹.

Financiering

Kostenverdeling

			 *
Overheid	✓	✓	✓
Werkgevers (via overheid)	✓	–	–
Ouders (inkomensafhankelijk)	✓	✓	✓
Overheidsbijdrage % GDP ⁷	0,73% (2019)	0,5% (2020)	4,6% (2023)

* Bedrijfsopvang in Duitsland wordt gedeeltelijk bekostigd door de afnemende bedrijven.

Uitkering overheidsbijdrage aan:



Ouders



Kinderopvang





De kosten voor de kinderopvang zijn verdeeld tussen rijksoverheid, ouders en werkgevers. De verdeling is ongeveer 40–30–30 procent. Werkende of studerende ouders betalen direct aan de kinderopvangorganisatie en ontvangen via de Belastingdienst een inkomensafhankelijke vergoeding van de overheid voor het aantal uren kinderopvang dat zij afnemen, de kinderopvangtoeslag. Voor ouders die niet in aanmerking komen voor kinderopvangtoeslag, wordt peuteropvang of voorschoolse educatie gesubsidieerd via de gemeente, mits hun kind hiervoor in aanmerking komt.

De uitgestelde stelselherziening gaat uit van een wijziging naar een inkomensafhankelijke overheidsbijdrage van 96% van het door de overheid vastgestelde fiscaal tarief, die wordt uitgekeerd aan de kinderopvangorganisaties. In de plannen van de coalitie is opgenomen dat deze herziening wordt doorgezet¹⁵.



In Engeland krijgen ouders van alle 3- en 4-jarige kinderen 15 uur kinderopvang per week vergoed, voor werkende ouders is dit 30 uur. Kinderen van 2 jaar kunnen 15 uur kinderopvang vergoed krijgen als ze voldoen aan criteria voor inkomensondersteuning of met een gemeentelijke indicatie.

De regeling voor werkende ouders wordt in 2024 en 2025 uitgebreid naar kinderen van 9 maanden t/m 2 jaar. Zij krijgen in 2024 vanaf april (2-jarigen) en september (9–23 maanden) 15 uur vergoed en vanaf september 2025 30 uur per week.

De overheidsfinanciering wordt in de vorm van een uurtarief toegewezen aan de lokale overheid. Gemeenten voeren hun eigen beleid. Vaak wordt een hoger tarief toegekend aan kinderopvangvoorzieningen in gebieden met lage inkomens, ten koste van andere aanbieders. Extra diensten, zoals maaltijden, worden apart betaald door de ouders aan de kinderopvangorganisatie. Er zijn andere regelingen in Schotland, Wales en Noord-Ierland.



De Duitse markt is grotendeels een gesubsidieerde markt waar private aanbieders subsidies ontvangen van de deelstaat en de gemeente. Sommige deelstaten staan officieel geen winstoogmerk toe als aanbieders aan de subsidieregeling willen deelnemen. Afhankelijk van de staat zijn er verschillende subsidiemodellen. Soms wordt de basisfinanciering geregeld via subsidies, soms via subsidies en toeslagen. De landelijke overheid ondersteunt financieel de uitbreiding van het aanbod en de verbetering van de kwaliteit in de vorm van fondsen voor de deelstaten.

De inkomensafhankelijke bijdrage door ouders varieert sterk tussen gemeenten en aanbieders. Recente wetswijzigingen hebben ertoe geleid dat meer ouders kunnen worden vrijgesteld van het betalen van een eigen bijdrage. Het beleid hiervoor varieert per deelstaat; onder andere Berlijn biedt ruime mogelijkheden voor vrijstelling. Bedrijfsopvang wordt gedeeltelijk gefinancierd door bedrijven.



Kwaliteit en toezicht

De kwaliteit van de kinderopvang kan op verschillende manieren worden genormeerd, gecontroleerd en gehandhaafd. Wettelijke voorwaarden aan verschillende kwaliteitskenmerken stellen in zowel Nederland, Engeland als Duitsland de norm, interne en externe evaluaties controleren of de norm wordt gehaald en met handhaving kan naleving van de norm worden afgedwongen.



Normering

Wettelijke kwaliteitseisen

Inspecties



jaarlijks



elke 6 jaar

tussentijds
indien Ofsted
aanleiding ziet
(o.a. klachten,
incidenten)



nauwelijks

intensivering
aangekondigd



Controle

Jaarlijks controleren GGD's vrijwel iedere voorziening aan de hand van een landelijk vastgesteld en risicogestuurd toetsingskader op grond van de wettelijke kwaliteitseisen. Wanneer tekortkomingen worden vastgesteld, kan de GGD de gemeente adviseren om tot handhaving over te gaan. Inspectierapporten zijn toegankelijk voor het publiek.

Handhaving

Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden tot handhaving; van een aanwijzing of boete tot exploitatieverbod.

Additioneel onderzoek

Het consortium LKK (Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang), bestaande uit de Universiteit Utrecht en Sardes, voert jaarlijks een kwaliteitsmeting uit in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



Regelmatige controle (tijdens de eerste 1,5 jaar na opening en vervolgens iedere 6 jaar) van alle aanbieders en voorzieningen op proceskwaliteit door Ofsted. Definitieve inspectie-rapporten moeten beschikbaar zijn voor ouders. Ook zijn er verplichte individuele assessments over de ontwikkeling van kinderen (bij 2 jaar, aanvang toegang basisschool en einde eerste jaar basisschool).

Ofsted heeft verschillende mogelijkheden tot handhaving bij een ontoereikende beoordeling; van extra controles en aanwijzingen tot vervolging of intrekken van de registratie (waarmee ook de financiering stopt).

Onderzoek in de periode 2014–2016 naar de proceskwaliteit laat zien dat er overal toereikende kwaliteit wordt geboden en meer dan 60 procent goed tot uitstekend scoort.



Er is geen nationaal controlemechanisme, controle vindt onregelmatig en in beperkte mate plaats, afhankelijk van afspraken tussen deelstaten, gemeenten en aanbieders. Bij wet is aangekondigd dat er meer zal worden geïnspecteerd. Het gaat hierbij om aangekondigde en onaangekondigde inspecties (kwaliteits- en economische audit) van het Staatsbureau voor Jeugdzorg.

Geen eenduidige methodiek van handhaving.

Jaarlijks landelijk, steekproefsgewijs onderzoek (BertelsmannStiftung) naar de invulling van de kwaliteitskenmerken in de deelstaten.

Er staat een nationaal onderzoek (NUBBEK II) in de periode 2024–2026 gepland, in navolging van het onderzoek in 2010–2011 (gemiddelde proceskwaliteit).

Cultuur en arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatiegraad vrouwen¹²

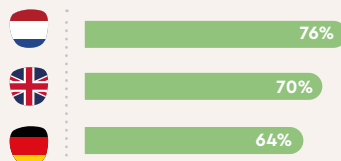


77%

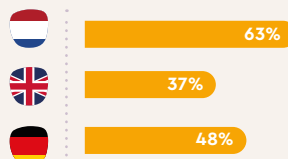
72%

76%

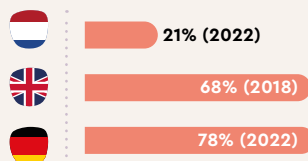
Arbeidsparticipatie vrouwen met kind <6 jaar¹³



Aandeel in deeltijd werkende vrouwen¹⁴



% 0-3-jarigen naar kinderopvang > 24 uur¹⁶



Nederlandse kinderen gaan in Europees perspectief gemiddeld minder uren per week naar de opvang. Nederlandse vrouwen werken relatief vaak in deeltijd. Voor moeders die een kind hebben tussen 0 en 4 jaar vindt een meerderheid van de Nederlanders maximaal drie dagen per week werken genoeg¹².

In Duitsland hebben ouders lang verlof na de geboorte, hierdoor starten de meeste kinderen vanaf 1 jaar op de kinderopvang. Ze komen dan in de regel 5 dagen per week.



Medewerkers en werkgeverschap

			
Werknemers	117.000 ¹⁷	347.000 ²	722.000 ¹⁸
Tekorten	7.000	50.000 ¹⁹	100.000 ¹⁰
CAO	ja	nee	deels alleen voor publieke kinderopvang



Kwalificaties



Verreweg de meeste pedagogisch medewerkers hebben een 3-jarige MBO-3- of -4-niveau opleiding, specifiek voor de kinderopvang. Vanaf 2025 gelden aangescherpte eisen met betrekking tot het beheersen van de Nederlandse taal en voor werken met baby's (Wet IKK). Pedagogisch beleidsmedewerkers hebben een hbo-opleiding.



De meeste medewerkers zijn playgroup werkers of Early Years Educators met minimaal 2 jaar opleiding op level 3-niveau. Er bestaat in het Verenigd Koninkrijk een grote variatie aan functies en opleidingsniveaus, ook tussen publieke en private kinderopvang. Dit vertaalt zich ook in verschillen in beloning.



De meeste medewerkers zijn gecertificeerde Erzieher (-innen) met minimaal een 3-jarige vakopleiding, naast Sozialpädagogische Assistentenkräfte met een 2- tot 3-jarige beroepsvakopleiding en hbo-opgeleide Kindheitspädagoginnen.

Beroepskracht-kindratio's

Aantal kinderen per gekwalificeerde medewerker



* 1:8 of 1:13 (1:13 met level 6-kwalificatie of school teacher).

** Gemiddelde, het aantal kinderen per beroepskracht varieert in Duitsland per deelstaat²⁰.





Partou

Partou biedt in Nederland op ruim 750 locaties dagopvang (inclusief peuteropvang) voor 0- tot 4-jarigen en/of buitenschoolse opvang voor 4- tot 13-jarigen. In 2023 gingen bijna 72.000 kinderen naar een van onze locaties.

De locaties bevinden zich door heel Nederland zowel in grote steden als in kleine kernen en in wijken met relatief lage of juist hoge inkomens. We hebben kleine en grote locaties, locaties waar alleen dagopvang of buitenschoolse opvang wordt geboden en locaties waar dit wordt gecombineerd. We wonen en werken samen met het onderwijs in integrale kindcentra, maar je vindt ons ook zelfstandig in de wijk. Op alle locaties en voor alle opvangvormen bieden we activiteiten passend bij de leeftijdsgroep.



Kerncijfers Partou Nederland



602,6
Omzet
(€ miljoen)
2022: 516,8



754
Locaties
2022: 726



50.570
Kindplaatsen
2022: 49.405



71.757
Kinderen
2022: 70.381



9.955
Medewerkers
2022: 9.275



Certified



Corporation

Partou Nederland is sinds september 2023 B Corp gecertificeerd. Gecertificeerde B Corporations™ zijn bedrijven die de kracht van het bedrijfsleven gebruiken om een meer inclusieve en duurzame economie op te bouwen en die voldoen aan hoge geverifieerde normen voor sociale en ecologische prestaties, transparantie en accountability. De certificering wordt elke drie jaar herzien. Partou gebruikt dit als stimulans voor positieve veranderingen binnen de organisatie.



Lees meer over de B Corp certificering van Partou Nederland, klik [hier](#) of scan de QR-code.

 **Verenigd Koninkrijk**

Partou

Sinds 2024 hebben Just Childcare en All About Children hun krachten gebundeld en vormen zij samen Partou. Zij zijn respectievelijk sinds juni 2021 en september 2022 onderdeel van de Partou Groep.

In het Verenigd Koninkrijk heeft Partou meer dan honderd locaties voor dagopvang en peuteropvang, verspreid over het noordwesten, Yorkshire, zuidoosten en zuidwesten van Engeland. We streven ernaar om zoveel mogelijk kinderen in Engeland toegang te geven tot excellente en betrouwbare kinderdagopvang. Partou blijft lokaal en vertrouwd en elk kinderdagopvang is uniek.

Zowel Just Childcare als All About Children behoren tot de best aanbevolen kinderdagverblijven in het Verenigd Koninkrijk en hebben het label 'Top 20 Nursery Group 2023'.



Kerncijfers Partou Verenigd Koninkrijk



82,7
Omzet
(€ miljoen)
2022: 79,3



108
Locaties
2022: 105



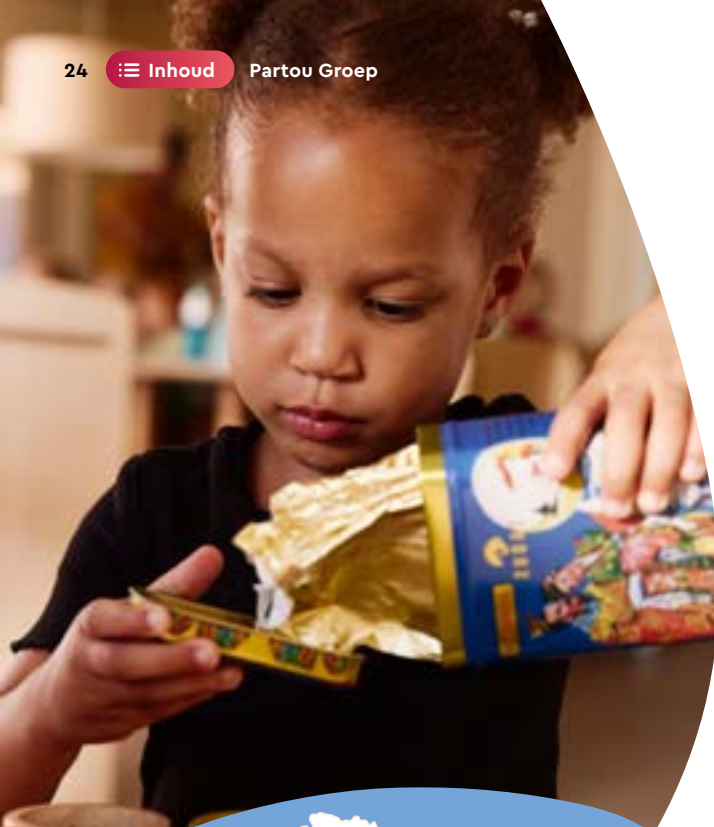
7.969
Kindplaatsen
2022: 7.661



7.853
Kinderen
2022: ca. 8.000



2.414
Medewerkers
2022: 2.081



Duitsland

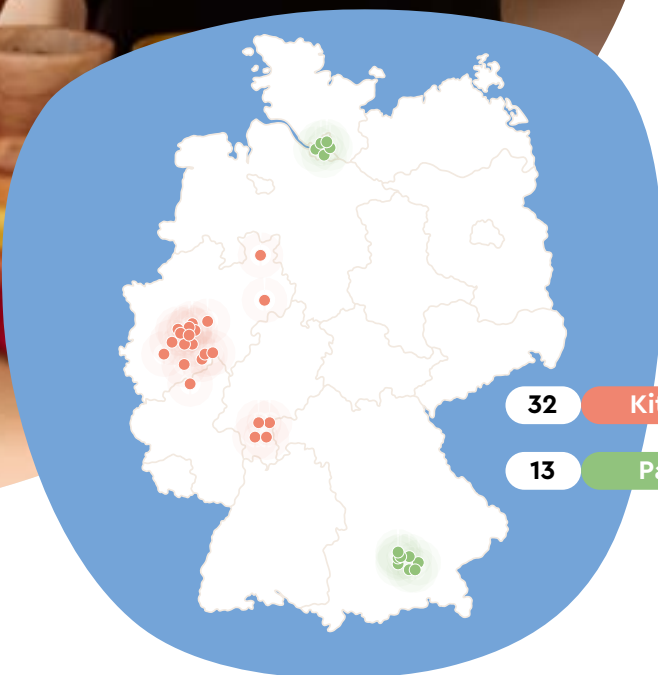
Kita|Concept en Paula & Max

Sinds het najaar van 2022 is het Duitse Kita|Concept onderdeel van de Partou-familie. Begin 2024 heeft ook het Duitse Paula & Max zich aangesloten bij de Partou Group.

Kita|Concept biedt sinds 2006 kinderopvang en heeft inmiddels 32 locaties in Duitsland, in Nordrhein Westfalen, Hessen en Niedersachsen. Kita|Concept heeft een groeiambitie en start kinderopvanglocaties

door het hele land, zowel op verzoek van gemeenten als specifiek voor bedrijven. Daarbij worden bedrijven stap voor stap begeleid bij het realiseren van op maat gemaakte kinderdagverblijfconcepten, die zijn afgestemd op de behoeften en middelen van het bedrijf en zijn medewerkers.

Paula & Max heeft dertien locaties in München en Hamburg. Kleine, vertrouwde faciliteiten waar kinderen zich veilig en geborgen voelen en zich optimaal kunnen ontwikkelen.



Kerncijfers Partou Duitsland*



24,3
Omzet
(€ miljoen)
2022: 21,8



32
Locaties
2022: 31



1.394
Kindplaatsen
2022: 1.395



1.266
Kinderen
2022: 1.187



411
Medewerkers
2022: 382

* Kerncijfers
Kital|Concept



Wat we willen voor de sector

De best denkbare ontwikkeling voor alle kinderen

Hoogwaardige en toegankelijke kinderopvang creëert sociale, veerkrachtige en zelfbewuste kinderen. Ieder kind heeft recht op kwalitatief goede kinderopvang, gericht op ontwikkeling en gelijkwaardigheid.

Kinderopvang van hoge kwaliteit is goed voor kinderen: vroegtijdige groepsopvang leidt tot betere resultaten in ontwikkeling, opleiding, werk en sociale vaardigheden. Het is ook goed voor ouders: goede, toegankelijke kinderopvang biedt keuzevrijheid én de mogelijkheid om te participeren op de arbeidsmarkt of in de maatschappij.

Partou streeft naar toekomstbestendige kinderopvang waar:

- alle kinderen toegangs- en ontwikkelrecht hebben;
- ieder kind een gelijkwaardige start heeft;
- de focus ligt op continue kwaliteitsverbetering en professionalisering;
- het aanbod divers blijft en toegankelijk is voor alle ouders.

Toegangs- en ontwikkelrecht voor alle kinderen

Elk kind tussen de 0 en 13 jaar heeft recht op kinderopvang, zodat elk kind kan profiteren van de bijdrage die kinderopvang levert aan zijn of haar ontwikkeling. Ongeacht de thuissituatie of het inkomen van ouders.

Gelijkwaardige start voor ieder kind

Ieder kind, ongeacht ondersteuningsbehoefte en sociaal-culturele achtergrond, heeft recht op kinderopvang, als het kan met elkaar op groepsopvang. Ieder kind weet zich gewaardeerd en voelt zich thuis met de geboden omgeving, begeleiding en activiteiten.

Focus op kwaliteit en continue professionalisering

Aanbieders van kinderopvang moeten zich kunnen focussen op continue verbetering van kwaliteit. Rust en stabiliteit is nodig om blijvend hogere kwaliteit te kunnen leveren.

Partou ziet de volgende elementen voor verdere professionalisering voor de sector:

- de ontwikkeling van een sectorbrede kwaliteits- en toezichtstandaard per land;
- continue ontwikkeling van kennis en medewerkers (permanente educatie);
- regelgeving waarbij niet het systeem leidend is, maar het welbevinden van het kind.

Divers en toegankelijk aanbod

Binnen de kinderopvang is veel innovatie, ondernemerschap, diversiteit en flexibiliteit aanwezig. Alle ouders moeten de vrijheid hebben te kiezen voor de kinderopvangorganisatie die het beste bij hen en hun kinderen past. Hybride kinderopvangstelsels zorgen voor een gevarieerd en breed toegankelijk aanbod waarmee in de behoefte van ouders wordt voorzien. Daarbij stelt de overheid kaders waarbinnen private kinderopvangorganisaties worden uitgedaagd zich te onderscheiden in kwaliteit en (innovatief) aanbod.

Een betere toekomst

Purpose

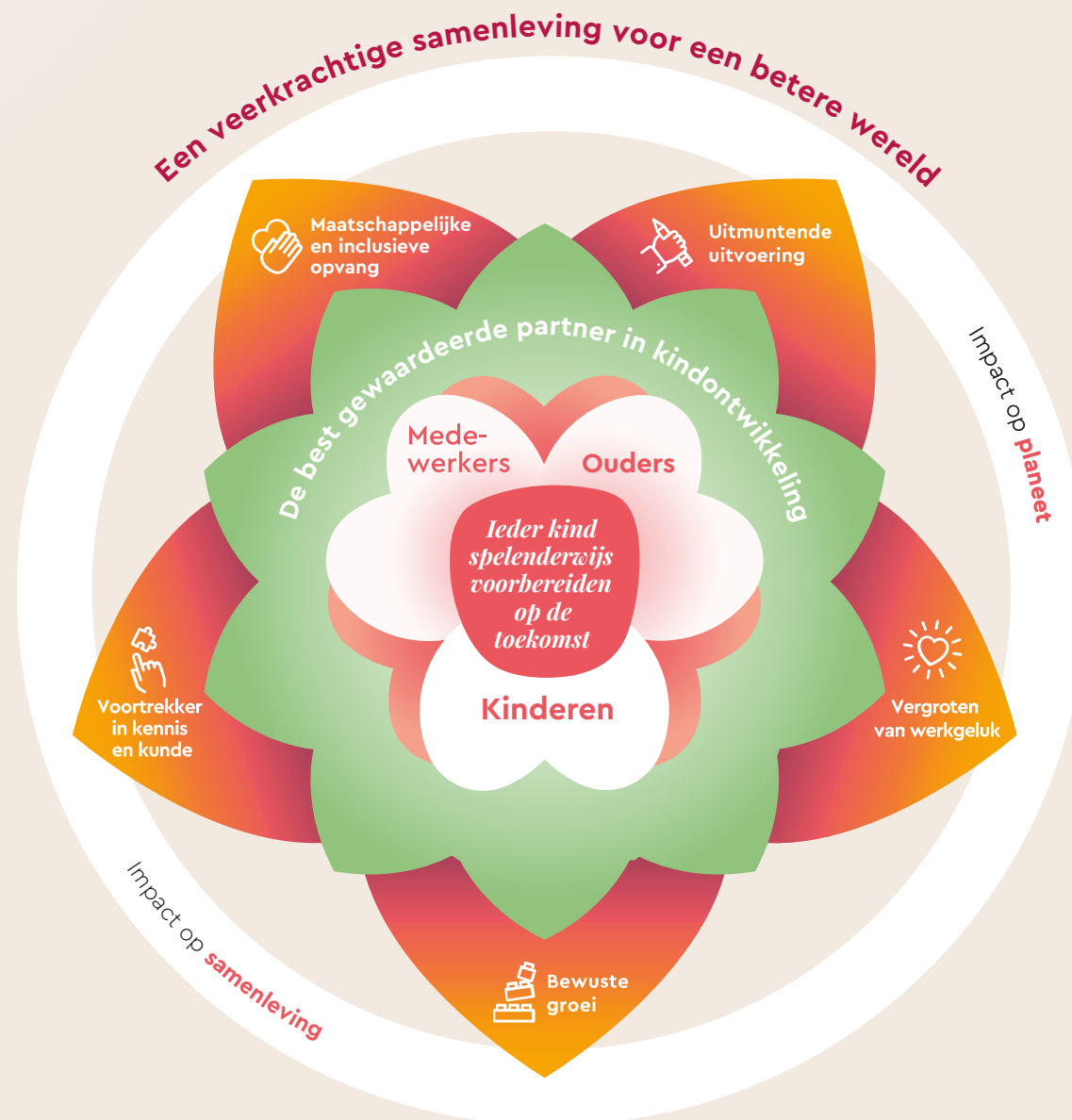
Een veerkrachtige samenleving voor een betere wereld

Met de juiste basis vormt zich een generatie die in staat is om invulling te geven aan een toekomstbestendige samenleving.

Visie

Kinderen vormen de wereld van morgen

Onze kinderopvang is als een mini-maatschappij waarin kinderen met al hun verschillen, spelenderwijs, veilig en vertrouwd de wereld ontdekken. Hier ontwikkelen ze met leeftijdsgenoten belangrijke vaardigheden voor hun rol in de wereld van morgen. Zo leggen wij vandaag de basis voor een samenleving waarin iedereen gelijkwaardig is, ieders bijdrage wordt gewaardeerd en duurzaamheid vanzelfsprekend is.





Missie

Ieder kind spelenderwijs voorbereiden op de toekomst

In de cruciale kinderjaren (0-13 jaar) geven wij kinderen de best mogelijke en gelijkwaardige start. We stimuleren kinderen om zich te ontwikkelen en de waarde van hun eigen en elkaars talenten en beperkingen te ontdekken. Om te zorgen voor zichzelf, elkaar en de wereld om hen heen. Ieder kind in zijn eigen tempo en op zijn eigen manier. Partou-kinderen doen mee en laten hun stem horen; vanuit onderling respect en begrip voor verschillen.

Kernwaarden

Onze kernwaarden geven ons houvast bij alles wat we doen. Met onze kernwaarden slaan we een brug van onze missie naar ons gedrag.

- **Betrokken & zorgzaam:** Draag positief bij in je werk, aan je team en de samenleving. En zorg voor jezelf, voor elkaar en de wereld om je heen.
- **Ontwikkeldericht & deskundig:** Blijf jezelf ontwikkelen en help anderen tot bloei te komen. Koester je passie voor je vak en deel het met anderen.
- **Oprecht & eigenwijs:** Vertrouw je eigen inzichten en creativiteit en waardeer die eigenheid ook in een ander. Benader situaties en mensen om je heen met positieve intenties.



Ambitie

Best gewaardeerde partner in kindontwikkeling

Partou streeft ernaar de best gewaardeerde partner in kindontwikkeling te zijn. Best gewaardeerd door kinderen, ouders, medewerkers, opleidingsinstituten en universiteiten, samenwerkingspartners en andere stakeholders. We spannen ons elke dag weer in om onze kinderopvang waardevoller te maken. Dat doen we voor én met onze collega's, de kinderen, hun ouders, scholen, overheden en onze partners. Door elkaar te stimuleren, van elkaar te leren en inzichten met elkaar te delen.



Strategie

Focus op vandaag met aandacht voor later

Onze strategische pijlers helpen ons bij de realisatie van onze purpose, missie en ambitie. In onze dagelijkse werkzaamheden focussen we op wat we vandaag kunnen doen, met impact voor nu en later:



Vergroten van werkgeluk – als onze medewerkers zich goed voelen, kunnen ze optimaal bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen.



Maatschappelijke en inclusieve opvang – elk kind heeft recht op een gelijkwaardige en de best mogelijke start.



Voortrekker in kennis en kunde – we vergroten onze bijdrage in kindontwikkeling door op basis van kennis en kunde continu te verbeteren en de beschikbare kennisbasis te verbreden.



Uitmuntende uitvoering – we blijven investeren en professionaliseren om kinderen de best mogelijke start te kunnen geven.



Bewuste groei – we willen zoveel mogelijk kinderen bereiken met onze kindontwikkeling en continuïteit bieden naar de toekomst.



Onze strategie

Focus op vandaag met aandacht voor morgen

Bij Partou bereiden we kinderen spelenderwijs voor op de toekomst. Onze strategische pijlers helpen ons bij de realisatie van onze missie en ambitie om de best gewaardeerde partner in kindontwikkeling te zijn. Ze geven ons focus bij alles wat we vandaag doen. Met aandacht voor later.



Vergroten van werkgeluk

In de kinderopvang zijn medewerkers cruciaal voor de kwaliteit van dienstverlening en kinderopvang. Zonder hen kunnen we onze ambitie nooit waarmaken. Elke individuele medewerker draagt bij aan het gezamenlijke succes. Wij vinden het belangrijk om de beste pedagogische professionals langdurig aan ons te binden.

Wij geloven dat onze medewerkers de meeste betrokkenheid en gedrevenheid tonen als zij het op hun werk naar hun zin hebben. Partou wil zich hierin actief als werkgever onderscheiden.

We doen ons best om elke medewerker de ruimte te bieden om zijn of haar talent en expertise optimaal te ontwikkelen en te benutten, en om de ervaren werkdruk steeds verder te verlagen.



Maatschappelijke en inclusieve kinderopvang

Het bieden van kinderopvang is een belangrijke maatschappelijke opdracht. Daarom streven we ernaar om onze kinderopvang, binnen onze beperkingen, overal en voor iedereen toegankelijk te maken. We willen passende opvang bieden voor verschillende doelgroepen, ongeacht hun ondersteuningsbehoefte of achtergrond. Partou zoekt voortdurend naar het meest passende aanbod dat aansluit bij de behoeften van kinderen en de wensen van ouders. Daarom stellen we hoge eisen aan de inrichting van de locaties, de benadering van kinderen door pedagogisch medewerkers en aan ons activiteitenaanbod.

Om het keuzeproces van ouders beter te ondersteunen, investeren we in heldere informatievoorziening en duidelijke concepten.

Een belangrijk uitgangspunt in ons pedagogisch beleid is het geloof in de eigen kracht van ieder kind. Spelen en leren gaan hand in hand. Ieder kind naar eigen kunnen. Onze kinderopvang is een mini-maatschappij waar kinderen kunnen oefenen met alles wat zij nodig hebben in een tolerante samenleving. We hechten veel waarde aan het creëren van het tweede thuisgevoel. Daarin staan zowel het herkennen van de eigen leefwereld als het erkennen en verkennen van elkaars leefwerelden centraal.





Voortrekker in kennis en kunde

Als je een lerende organisatie voor het kind wilt zijn, moet je dit ook zijn voor de medewerkers. Kennisontwikkeling van het vakgebied en de overdracht van deze kennis op medewerkers is cruciaal. Het vak kinderopvang en de medewerkers in de kinderopvang ontwikkelen zich continu.

Partou wil een bijdrage leveren aan de verdere ontwikkeling van het vak. Hiervoor hebben we niet alleen een grote pedagogische vakgroep, maar ook een afdeling die zich specifiek bezighoudt met onafhankelijke monitoring en wetenschap. Partou faciliteert, in vergelijking met andere aanbieders van kinderopvang, veruit het meeste wetenschappelijk onderzoek. We doen dit in samenwerking met leidende universiteiten en andere kennisinstellingen die onderzoek doen op het gebied van kinderopvang of kindontwikkeling. De kennis die we hierbij opdoen, delen we met onze medewerkers, ouders en de sector en gebruiken we om ons aanbod te verbeteren.



Kennisontwikkeling van het vakgebied en de overdracht van deze kennis op medewerkers is cruciaal.



Uitmuntende uitvoering

We streven ernaar ons werk heel erg goed te doen en altijd een stapje extra te zetten. We zijn een lerende organisatie die zichzelf continu verbetert. Daarom meten we hoe we het doen. Cijfers over bijvoorbeeld klanttevredenheid, medewerkersbetrokkenheid, kwaliteit en veiligheid tonen snel en duidelijk waar kansen liggen om onze dienstverlening te verbeteren. Dit gebeurt op locatieniveau, lokaal, regionaal, landelijk en voor de hele groep.



Bewuste groei

Partou is continu op zoek naar kansen om waarde te creëren. Dit doen we ook door groei. Door de overname van (kleinere) aanbieders halen we nieuwe kwaliteiten in huis die we integreren met onze kwaliteiten. Zo bereiken we nog meer kinderen met kwalitatief hoogwaardige kinderopvang.

Gezonde groei draagt ook bij aan het verder vergroten van de weerbaarheid van ons bedrijf. Een grote organisatie biedt meer ruimte voor het ontwikkelen van extra expertise en beleid waarmee de druk op de locaties zelf afneemt. Ook is het binnen een grote organisatie gemakkelijker om medewerkers extra opleidingen aan te bieden om zich verder te ontplooiën.

Onze impact

Op weg naar een *betere wereld*

Ieder kind spelenderwijs voorbereiden op de toekomst betekent voor Partou ook dat onze keuzes en handelingen positief bijdragen aan deze toekomst. Dit doen we door keuzes en beleid te maken waarmee we nu bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen en in de toekomst aan een betere wereld. We zijn ons bewust van onze maatschappelijke impact op de samenleving en van onze impact op het klimaat.

Met ruim 12.500 medewerkers en bijna 900 locaties in drie landen, waar dagelijks tienduizenden kinderen worden opgevangen, kunnen we een significante bijdrage leveren aan een evenwichtige en tolerante samenleving en een duurzame wereld. De grootte van onze organisatie biedt kansen en middelen om, samen met ouders, partners en leveranciers, een verschil te maken. Zo creëren we een olievlek.

Sinds augustus 2022 is Partou onderdeel van een zogenaamd ESG Artikel 8-fonds, een fonds dat duurzaamheidsoverwegingen meeneemt in de besluitvorming. ESG staat voor 'Environmental, Social and Governance', oftewel: milieu, maatschappij en goed ondernemingsbestuur. De term ESG wordt internationaal gebruikt om te beschrijven hoe een organisatie zich inzet voor een betere wereld, door te zoeken naar het evenwicht tussen financieel economische resultaten, transparantie, sociale belangen en het klimaat.

Onze duurzaamheidsambities en doelen hebben we geformuleerd aan de hand van de ESG-thema's.

In 2015 hebben de Verenigde Naties zeventien wereldwijde doelstellingen vastgelegd voor duurzame ontwikkeling, met 169 onderliggende targets. Met deze Sustainable Development Goals, oftewel SDG's, stellen de 193 lidstaten van de VN zich als doel om de wereld binnen vijftien jaar duurzamer en toekomstbestendiger te maken. Partou ziet het als onderdeel van haar missie om bij te dragen aan deze doelen. Onze impact op de wereld hebben we dan ook geformuleerd aan de hand van onze bijdrage aan de SDG's, gekoppeld aan onze ESG-ambities.



ESG-ambities

Environmental

Een duurzame wereld voor klimaatbewuste generaties.

Klimaatverandering & CO₂-footprint

1. Reductie van onze CO₂e-uitstoot conform het klimaatakkoord van Parijs (referentiejaar 2022).
2. CO₂e neutraal in 2035.
3. Klimaatbewustwording als integraal onderdeel van de kindontwikkeling.

Gebruik van natuurlijke bronnen

4. Verduurzamen van panden.
5. 20% minder verbruik van gas en elektriciteit (referentiejaar 2022).
6. 10% minder consumptie van water (referentiejaar 2023).
7. Maximaal 30% restafval.

Klimaatadaptatie

8. Vergroenen van alle buitenruimtes.
9. Klimaatadaptieve tuinen waar mogelijk.

**Social**

Een inclusieve en tolerante, evenwichtige samenleving.

Kinderen

10. Vergroten van het aantal doelgroepkinderen.
11. Kinderopvang als mini-maatschappij: een veilige en inclusieve omgeving waar kinderen zich ontwikkelen tot een veerkrachtige generatie.

Medewerkers

12. Inclusie als overkoepelend thema: verhoging eNPS en verlaging uitstroom.
13. Vitale medewerkers: verhoging eNPS en verlaging verzuim.

Gemeenschappen

14. Locaties vervullen een actieve rol in de lokale gemeenschappen.
15. Medewerkers mogelijkheden bieden om actief bij te dragen aan de maatschappij.
16. Structurele invulling van liefdadigheid.

**Governance**

Een betrouwbare en transparante organisatie met hoge kwaliteitsstandaarden, als maatstaf voor de kindontwikkeling.

Integriteit

17. Jaarlijkse training ethiek en integriteit voor alle medewerkers.
18. Alle leveranciers hanteren hoge standaarden op ESG thema's.

Transparantie

19. Transparante verslaglegging voor medewerkers.
20. Hoge mate van transparantie in externe verslaglegging en continue doorontwikkeling van social/duurzaamheidsverslag.

Compliance & controls

21. Solide ecosysteem rondom kwaliteit en risicomanagement.
22. Continue verbetering als onderdeel van werkwijze.
23. B Corp (her)certificering.



Onze impact hebben we geformuleerd aan de hand van onze ESG-ambities en bijdragen aan de SDG's.

Environmental

Bijdragen aan een duurzame wereld voor klimaatbewuste generaties.



SDG 12 Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen

12.5 Tegen 2030 de afvalproductie aanzienlijk beperken via preventie, vermindering, recycling en hergebruik

12.8 Tegen 2030 garanderen dat mensen overall beschikken over relevante informatie over en zich bewust zijn van duurzame ontwikkeling en levensstijlen die in harmonie zijn met de natuur



SDG 13 Neem dringend actie om klimaatverandering en haar impact te bestrijden

13.3 De opvoeding, bewustwording en de menselijke en institutionele capaciteit verbeteren met betrekking tot mitigatie, adaptatie, impactvermindering en vroegtijdige waarschuwing inzake klimaatverandering

Social

Realiseren van een inclusieve en tolerante, veerkrachtige samenleving.



SDG 4 Verzeker gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs en bevorder levenslang leren voor iedereen

4.2 Er tegen 2030 voor zorgen dat alle meisjes en jongens in hun vroege kindertijd toegang hebben tot een kwalitatieve ontwikkeling, zorg en opvoeding voorafgaand aan de lagere school, zodat ze klaar zijn voor het basisonderwijs



SDG 8 Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen

8.5 Tegen 2030 komen tot een volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor alle vrouwen en mannen, ook voor jonge mensen en personen met een handicap, alsook een gelijk loon voor werk van gelijke waarde

Governance

Een betrouwbare en transparante organisatie met hoge kwaliteitsstandaarden zijn, als maatstaf voor de kindontwikkeling.



SDG 16 Bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen met het oog op duurzame ontwikkeling, verzeker toegang tot justitie voor iedereen en bouw op alle niveaus doeltreffende, verantwoordelijke en toegankelijke instellingen uit

16.6 Doeltreffende, verantwoordelijke en transparante instellingen ontwikkelen op alle niveaus

16.7 Ontvankelijke, inclusieve, participatieve en representatieve besluitvorming op alle niveaus garanderen



SDG 17 Versterk de implementatiemiddelen en revitaliseer het wereldwijde partnerschap voor duurzame ontwikkeling

17.17 Doeltreffende openbare, publiek-private en maatschappelijke partnerschappen aanmoedigen en bevorderen, voortbouwend op de ervaring en het netwerk van partnerschappen

Waardecreatiemodel

Kapitalen



Dienstverlening

Wij bieden kwalitatief hoogwaardige professionele kinderopvang op circa 900 locaties verspreid over 3 landen en in verschillende wijken.



Sociaal

Onze kinderopvang is er voor iedereen. We hebben waar mogelijk een specifiek aanbod voor kinderen die dat nodig hebben.



Menselijk

Met meer dan 12.500 betrokken en vitale medewerkers rusten we generaties uit voor de wereld van morgen.



Intellectueel

We ontwikkelen en professionaliseren ons voortdurend, dankzij ons uitgebreide opleidingsaanbod, onze wetenschapsafdeling en samenwerkingen met kennisinstellingen.



Natuurlijk

Zorg voor het klimaat heeft een vaste plek binnen onze organisatie en kindontwikkeling.



Financieel

Onze organisatie heeft een solide financiële basis, zodat we continu kunnen investeren in kwaliteit en in uitbreiding van ons professionele aanbod.

Toegevoegde waarde



Kernactiviteiten



Opvangen van en bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen



Ontzorgen van ouders

Resultaat

- # Kinderen
- % Wijken lage inkomens
- Kwaliteitscore
- Score klanttevredenheid

- # Voorzieningen voor doelgroepkinderen
- # Doelgroepkinderen

- Score medewerkers-onderzoek (tevredenheid, werkdruk)
- # Netto-instroom
- % Verloop
- % Verzuim

- # (Wetenschappelijke) onderzoeken

- CO₂e-emissies scope 1, 2 en 3 (GHG-protocol)
- CO₂e-emissie per kindplaats
- Energieverbruik
- % restafval

- Omzet
- Solvabiliteit

Effect

Kwalitatief hoogwaardige kinderopvang en kindontwikkeling bereikbaar voor iedereen

Kanselijkheid en een inclusieve generatie

Betrokken, vitale en veerkrachtige medewerkers die het beste uit zichzelf halen

Kennisinstituut in de kinderopvang

Klimaatbewuste nieuwe generatie en organisatie

Betrouwbare organisatie

Continue investeringen

Impact

Environmental

Een duurzame wereld voor klimaatbewuste generaties.



Social

Een inclusieve en tolerante, veerkrachtige samenleving.



Governance

Een betrouwbare en transparante organisatie met hoge kwaliteitsstandaarden, als maatstaf voor de kindontwikkeling.



Onze impact in de waardeketen



De wereld om ons heen

Midden *in de samenleving*

Partou staat midden in de samenleving; onze dienstverlening is essentieel voor de wereld waarin we werken en leven. Maar de wereld om ons heen heeft ook invloed op ons. We noemen de ontwikkelingen met de meeste impact.

Bevolking en economie

De vraag naar kinderopvang wordt mede bepaald door het aantal kinderen. Dat aantal is afhankelijk van het aantal geboortes en de migratie. Het aantal kinderen in de landen blijft naar verwachting tot 2030 in Nederland vrijwel gelijk en neemt licht af in het Verenigd Koninkrijk en Duitsland²¹. Na 2030 voorzien prognoses een toename van het aantal kinderen tot 5 jaar in Nederland en Engeland en een lichte afname in Duitsland.

Het positieve migratiesaldo in de verschillende landen leidt geleidelijk tot meer diversiteit in de culturele achtergrond van kinderen, waar de kinderopvang zich toe dient te verhouden.

Een andere factor die de vraag naar kinderopvang bepaalt, vormt de ontwikkeling van de economie. Zowel de arbeidsparticipatie als het besteedbaar inkomen zijn van invloed op het gebruik van kinderopvang door ouders.

De arbeidsparticipatie ligt, in de landen waar Partou actief is, hoog en blijft langzaam toenemen. Meer dan 3 op de 4 mensen in de leeftijd van 16 tot 65 jaar werkt en het aantal huishoudens met kinderen waar *alle* volwassenen werken ligt fors hoger dan het Europees gemiddelde¹⁶. De potentiële behoefte aan kinderopvang blijft daarmee groeien.

De arbeidskrachte blijft hoog in zowel Nederland, Duitsland als het Verenigd Koninkrijk, waardoor er ook moeilijker voldoende personeel voor de kinderopvang kan worden aangetrokken. Het aantal openstaande vacatures per 100 banen ligt vooral relatief hoog in Nederland en Duitsland.

Het gemiddeld besteedbare inkomen per huishouden stijgt in Nederland, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk ieder jaar²². De inflatie is na de piek in 2022 weer gedaald naar 3 tot 4 procent. De financiële ruimte om (een deel van) de kosten van kinderopvang te dragen, is aanwezig.





Bestuur en maatschappij

De stelsels voor de kinderopvang zijn in zowel Nederland, het Verenigd Koninkrijk als Duitsland een door de overheid gereguleerde markt. Overheden zien toe op toetredingsregels, kwaliteitseisen en vergoedingen voor ouders.

In alle drie landen waar Partou actief is, vinden (aangekondigde) stelselherzieningen plaats.

In Nederland is de aangekondigde stelselherziening, waarin de vergoeding voor ouders inkomens-onafhankelijk wordt en de financiering rechtstreeks naar de kinderopvangorganisaties wordt verlegd, voorlopig uitgesteld tot 2027. In de coalitieplannen van mei 2024 is opgenomen dat de voorgenomen herziening wordt doorgezet¹⁵. De plannen leiden naar verwachting tot een forse vraagtoename. Vanaf 1 juli 2024 wijzigen kwaliteitseisen voor de dagopvang en bso. In de dagopvang 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. De bso kan door wijzigingen meer activiteiten aanbieden, die passen bij de ontwikkeling van de kinderen, onder meer door de beroepskracht-kindratio (BKR) op het niveau van kindercentrum te berekenen en door anders-gekwalificeerde beroepskrachten formatief in te zetten. Het gaat dan om mensen die bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen door een andere beroepsachtergrond, talent of expertise, bijvoorbeeld professionele musici of sporters.

In het Verenigd Koninkrijk is het stelsel in 2023 onverwacht herzien, waardoor opvang voor meer kinderen door de overheid wordt vergoed. Voor alle 3- en 4-jarigen wordt al 15 uur per week vergoed en 30 uur wanneer ouders werken. In 2024 en 2025 wordt dit in 2 stappen uitgebreid naar 30 uur per week voor ieder kind van werkende ouders in de leeftijd tussen 9 maanden en 3 jaar. Dit leidt naar verwachting tot een vraagtoename. In de periode 2024–2026 investeert de Engelse overheid ook in de uitbreiding en promotie van buitenschoolse opvang ('wraparound care').

In Duitsland is het stelsel niet alleen landelijk gereguleerd, maar ook per deelstaat, waardoor de aanpak per deelstaat verschilt. In vervolg op de stelselherziening van 2019 ('Gute-Kita-Gesetz') heeft de nationale overheid voor 2023 en 2024 aangekondigd de deelstaten nog financieel te ondersteunen in de toegankelijkheid en kwaliteitsverbetering van de kinderopvang. Hierna eindigt de financiering vanuit de landelijke overheid en komt deze grotendeels voor rekening van de deelstaten, die dan zelf binnen de kaders bepalen waar ze de focus leggen. Een vervolgstap is te komen tot landelijke normen voor de kwaliteit. Begin 2024 heeft de gemeente München een verandering van de gemeentelijke financiering aangekondigd, waarvan de impact nog onduidelijk is.

Landelijk is het percentage kinderen dat in Duitsland naar de opvang gaat de afgelopen jaren stabiel. Er lijkt een grens aan verdere groei; voor veel ouders is er niet altijd betrouwbare opvang beschikbaar⁹. De verschillen in vraag en aanbod zijn aanzienlijk tussen de deelstaten.

In alle drie de landen laat het beleid zien dat het maatschappelijk belang van kinderopvang steeds meer wordt onderkend. Er komen meer kaders voor de (financiële) toegankelijkheid voor ieder kind, met aandacht voor een ondersteuningsbehoefte, de te leveren kwaliteit en de aansluiting op het onderwijs.

Voor de komende jaren verwacht Partou meer aandacht vanuit de verschillende overheden voor de volgende onderwerpen:

- zelfregulering van de sector via een kwaliteitscode;
- prijs- en kwaliteitsmonitoring;
- samenwerking tussen kinderopvang, zorg en onderwijs;
- mogelijkheden en beperkingen van de huidige stelsels om te voldoen aan de vraag naar ondersteuningsbehoefte.

Een punt van maatschappelijke zorg is de dalende vaccinatiegraad onder kinderen; zowel in Nederland als het Verenigd Koninkrijk ligt de vaccinatiegraad voor mazelen onder de WHO-norm, de algehele vaccinatiegraad onder zuigelingen daalt licht²³.

Ecologie en technologie

Steeds meer bedrijven hebben duurzaamheid en het leveren van een bijdrage aan een schonere, betere wereld hoog op de agenda staan. Naast nationale regels om duurzamer te ondernemen, maakt ook de

komst van de Europese verplichting voor duurzaamheidsrapportage (CSRD) duurzaamheid niet langer vrijblijvend voor grote bedrijven. Gezamenlijk leiden deze regels tot het normeren van duurzaam ondernemen voor ieder type organisatie.

In 2025 zal Partou voor het eerst conform de CSRD-richtlijn rapporteren. De organisatie voldoet al aan nationale eisen, zoals de Nederlandse EED-audit-plicht, de UK's Streamlined Energy and Carbon Reporting (SECR) en de Duitse Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten.

Technologisch zal vooral de snelle opkomst van AI²⁴ haar weerslag hebben op de bedrijfsprocessen in de kinderopvang, die werkt met omvangrijke en repetitieve datastromen. In vervolg op de opgedane ervaring binnen Partou met 'robotisering en automatisering' van interne processen, zal AI naar verwachting in de toekomst ook leiden tot meer doelmatigheid.



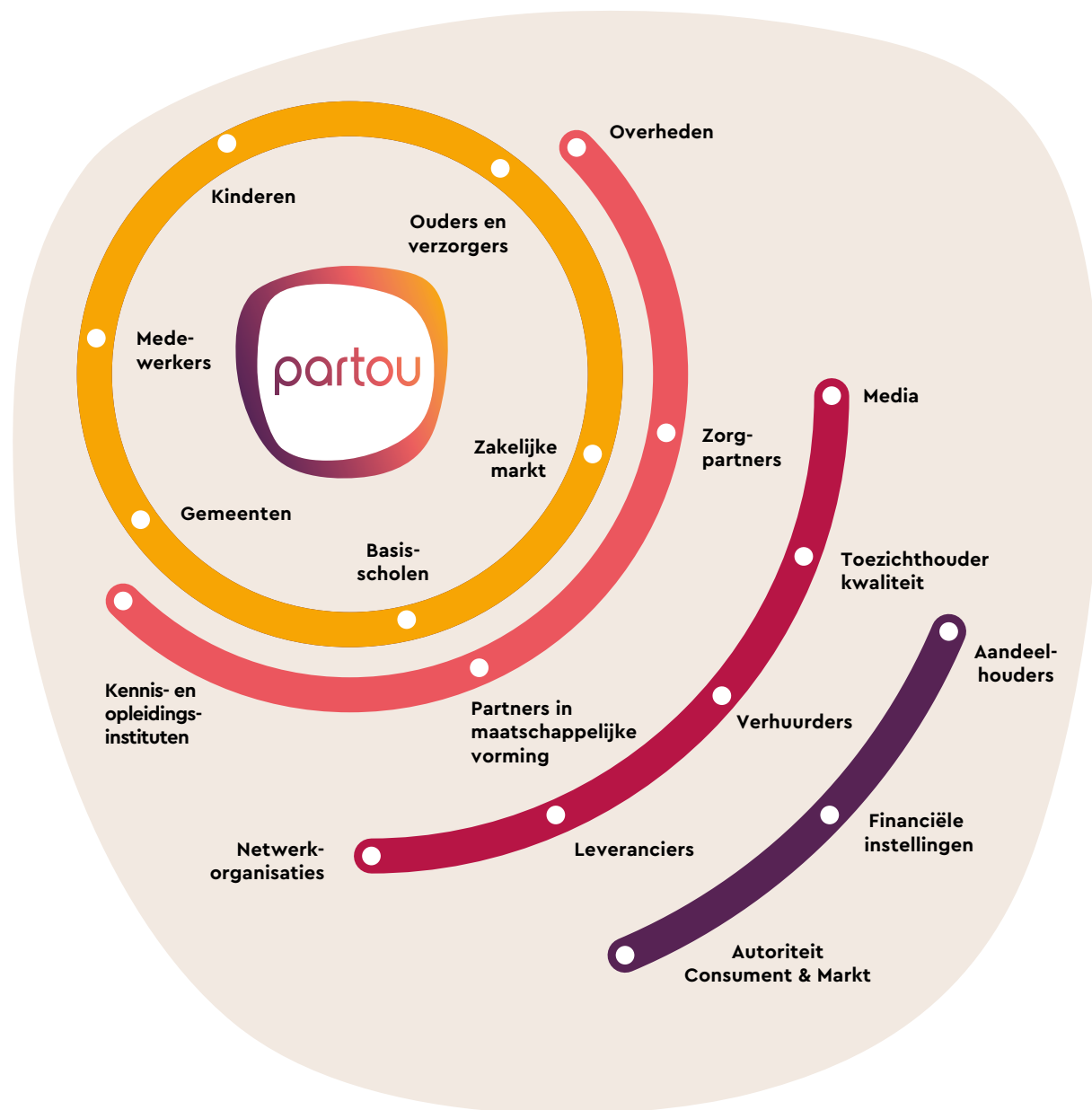
Technologisch zal vooral de snelle opkomst van AI haar weerslag hebben op de bedrijfsprocessen in de kinderopvang.

Onze stakeholders

Voortdurend in gesprek

We zijn voortdurend in contact met onze omgeving. Samen met onze medewerkers, de kinderen en ouders en met bedrijven, scholen, overheden en partners maken we de kinderopvang waardevoller. Iedereen doet dit vanuit zijn eigen kennis en kunde. We staan open voor nieuwe inzichten en delen onze inzichten met anderen.

We zoeken de dialoog op en zijn ons bewust van onze impact op onze stakeholders. We staan stil bij de vragen, behoeften en opvattingen die zij hebben. Zo krijgen we een beeld van de thema's die het meest relevant zijn voor hen en waarmee we kwaliteit en waarde kunnen creëren.



Medewerkers

Onze medewerkers zijn ons grootste goed. Onze locatiemanagers, pedagogisch professionals en stagiaires op de locaties zijn allesbepalend voor de kwaliteit van de dagelijkse dienstverlening. Dankzij de ondersteuning van collega's op het servicekantoor kunnen zij zich focussen op hun primaire taak: de opvang en ontwikkeling van kinderen. Onze medewerkers zijn zeer betrokken en zorgzaam en voldoen aan hoge eisen met betrekking tot kennis en kunde.

Kinderen

Bij Partou draait alles om het kind en het stimuleren van kindontwikkeling. We bieden de kinderen een veilige, vertrouwde omgeving, waarin zij vriendjes maken en nieuwe ervaringen en unieke belevenissen opdoen, passend bij hun leeftijd. Dit geldt ook voor de kinderen die extra ondersteuning nodig hebben of extra talenten tonen.

Ouders en verzorgers

Ouders en verzorgers zijn onze klanten. Zij vertrouwen hun kostbaarste bezit toe aan onze zorg op een van onze locaties. Hun wensen en behoeften kunnen ieder moment veranderen, door sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen, door persoonlijke factoren of doordat er zaken wijzigen in de thuissituatie. Dat vraagt om diversiteit in het aanbod en de dienstverlening. Goed contact met ouders is essentieel – Partou wil een belangrijke partner zijn in de ontwikkeling van kinderen.

Zakelijke markt

In de zakelijke markt in Duitsland zijn bedrijven onze primaire klant. We helpen hen met het ontwikkelen en realiseren van kinderopvangconcepten die het meest passend zijn voor hun medewerkers.

Gemeenten

Samenwerking met gemeenten is van groot belang voor ons aanbod van programma's en diensten voor doelgroepen, zoals kinderen met een risico op taal- en ontwikkelachterstand (voorschoolse educatie (VE)) of sociaal-medische indicatie (SMI). Gemeenten bepalen welke kinderen in aanmerking komen, stellen subsidiecriteria vast voor kinderopvangorganisaties en selecteren organisaties.

Gemeenten hebben in zowel Nederland, het Verenigd Koninkrijk als Duitsland ook een uitvoerende rol als het gaat om wet- en regelgeving (zie overheden).

Basisscholen

Basisscholen zijn belangrijke samenwerkingspartners voor ons. Enerzijds, omdat in Nederland scholen wettelijk verplicht zijn om zorg te dragen voor de organisatie van buitenschoolse opvang en anderzijds, omdat een goede samenwerking met scholen bijdraagt aan de doorgaande ontwikkellijn van de kinderen. Daarom is ongeveer de helft van alle kindercentra in Nederland in of naast een school gevestigd.

Partou zoekt actief de samenwerking met scholen op en hecht veel belang aan een complete en 'warme' overdracht tussen opvang en school. Op deze manier sluiten de ontwikkel- en leerlijnen ook goed op elkaar aan. Inmiddels kennen we op honderden locaties verschillende vormen van samenwerking met de scholen. Dit varieert van aanwezigheid op terreinen naast één of meer basisscholen tot locaties in basisscholen en locaties als onderdeel van 'brede scholen' of integrale kindcentra.

Zorgpartners

In het kader van inclusieve kinderopvang werken we steeds intensiever samen met zorgpartners. Zo maken we de kinderopvang ook toegankelijk voor kinderen die net wat meer begeleiding nodig hebben.

Partners in maatschappelijke vorming

Maatschappelijke vorming is vanaf jonge leeftijd belangrijk voor de ontwikkeling. Wij geven hier onder meer invulling aan door samen te werken met een breed scala aan maatschappelijke partners. Samen met hen bieden we uiteenlopende activiteiten aan en spelen we in op tientallen maatschappelijke thema's.

Overheden

De kinderopvang is zowel in Nederland, het Verenigd Koninkrijk als Duitsland een sector met een sterke regulering vanuit de overheid. De rol van de centrale en decentrale overheden verschilt per land. Dit is toegelicht in het hoofdstuk Verschillende stelsels.

Contact met overheden is belangrijk voor Partou om op gemeentelijk en landelijk niveau in samenspraak met belanghebbenden te werken aan de beste kinderopvang en kindontwikkeling.

Kennis- en opleidingsinstellingen

Kennisontwikkeling is een van de speerpunten van Partou. Kennis door middel van onderzoek is voor ons een belangrijk middel voor continue verbetering van onze (pedagogische) kwaliteit.

Om die reden geven we financiële ondersteuning aan de leerstoel Kinderopvang aan de Universiteit van Amsterdam en het Expertisecentrum Pedagogische Kwaliteit Kinderopvang.

Ook is er intensieve samenwerking met diverse kennisinstituten en nemen veel Partou-locaties deel aan onderzoek.

● Toezichthouder kwaliteit

In Nederland voert de lokale GGD in opdracht van de gemeente inspectiebezoeken uit bij kinderopvang-locaties, om te onderzoeken of zij voldoen aan de (kwaliteits)eisen uit de Wet Kinderopvang. Ook adviseert de GGD de gemeente tot handhaving als de kinderopvang in kwestie niet voldoet aan wet- en regelgeving en kwaliteitskaders. In het Verenigd Koninkrijk heeft Ofsted een vergelijkbare taak in opdracht van de rijksoverheid. In Duitsland is de rapportage op kwaliteit per deelstaat geregeld.

● Netwerkorganisaties

Partou onderhoudt actief contact met een breed palet aan netwerkorganisaties: van brancheorganisaties en belangengroepen tot vakbonden en het pensioenfonds. We volgen de opvattingen van en ontwikkelingen bij deze organisaties en zijn gesprekspartner op verschillende dossiers.

In het Verenigd Koninkrijk zijn we één van de initiatiefnemers van het *'National Partnership in Early Learning and Childcare'*, waarin de top 10 grote commerciële aanbieders vertegenwoordigd zijn.

● Media

De media spelen een belangrijke rol in de beeldvorming over onze sector en over Partou. Partou hecht veel waarde aan transparantie en vindt het belangrijk om de media te voorzien van de juiste informatie over onze organisatie. Als toonaangevende speler in de sector worden wij vaak gevraagd door landelijke en regionale

media naar onze aanpak en visie op uiteenlopende onderwerpen. In lokale media verschijnen regelmatig berichten over activiteiten van onze locaties, van bezoeken aan verzorgingshuizen tot acties voor het goede doel.

● Verhuurders

Al onze panden zijn gehuurd, op een enkel pand in het Verenigd Koninkrijk na. Wij huren van onder meer professionele en particuliere verhuurders, investeerders en gemeenten. Verhuurders zijn verantwoordelijk voor een aanzienlijk deel van het onderhoud van de gebouwen. Dit speelt een grote rol bij verduurzaming van panden.

● Leveranciers

Voor het leveren van goede dienstverlening en optimale zorg aan de kinderen zijn we mede afhankelijk van onze leveranciers. We hechten daarom aan goede relaties met onze leveranciers van onder meer gebruiksmiddelen, voedingsmiddelen, ICT-diensten, trainingen en cursussen. We streven naar vaste leveranciers waar we een lange relatie mee aangaan. De inkoop vindt grotendeels gecentraliseerd plaats.

Met onze belangrijkste partners zijn overeenkomsten gesloten, waarin we voorwaarden stellen aan gezondheids-, veiligheids- en milieuvoorschriften en duurzaamheid.

Ook op het gebied van arbeidsomstandigheden voor de productie van artikelen worden voorwaarden gesteld.

Naast de centrale inkoop kiezen we bewust voor binding met lokale leveranciers in de directe omgeving

van de locaties. Een deel van onze inkopen en diensten nemen we af van lokale aanbieders, zoals taxibedrijven, workshopaanbieders, muziekscholen en sportclubs.

● Aandeelhouder

Sinds augustus 2022 is Partou onderdeel van een zogenaamd ESG artikel 8 fonds dat beheerd wordt door de Nederlandse investeringsmaatschappij Waterland. Het management onderhoudt constructief contact met de aandeelhouders. Het belang van de aandeelhouders is gericht op het toevoegen van waarde aan de onderneming. De aandeelhouder brengt kapitaal, kennis en expertise en helpt Partou te blijven investeren in het continu verbeteren van de kwaliteit. Er wordt aan hen geen interim-dividend uitgekeerd.

● Financiële instellingen

Partou heeft relaties met verschillende financiële instellingen, zoals banken, investeerders, pensioenfondsen en verzekeraars. We hebben ze nodig voor financiële zekerheid en het beheersen van financiële risico's.

● Autoriteit Consument & Markt

In het kader van de marktwerking en verdere schaalvergroting van de sector is ook de Autoriteit Consument & Markt (ACM) in Nederland een belangrijke stakeholder voor Partou. Zo besloot ACM in december 2019 dat de fusie van Partou en KidsFoundation mocht doorgaan, onder de voorwaarde dat drie locaties in Amsterdam-Zuidoost werden verkocht. De ACM vond dat de combinatie anders lokaal een te groot marktaandeel zou krijgen, met het risico dat ouders onvoldoende keus zouden hebben.

Waardecreatie in beeld



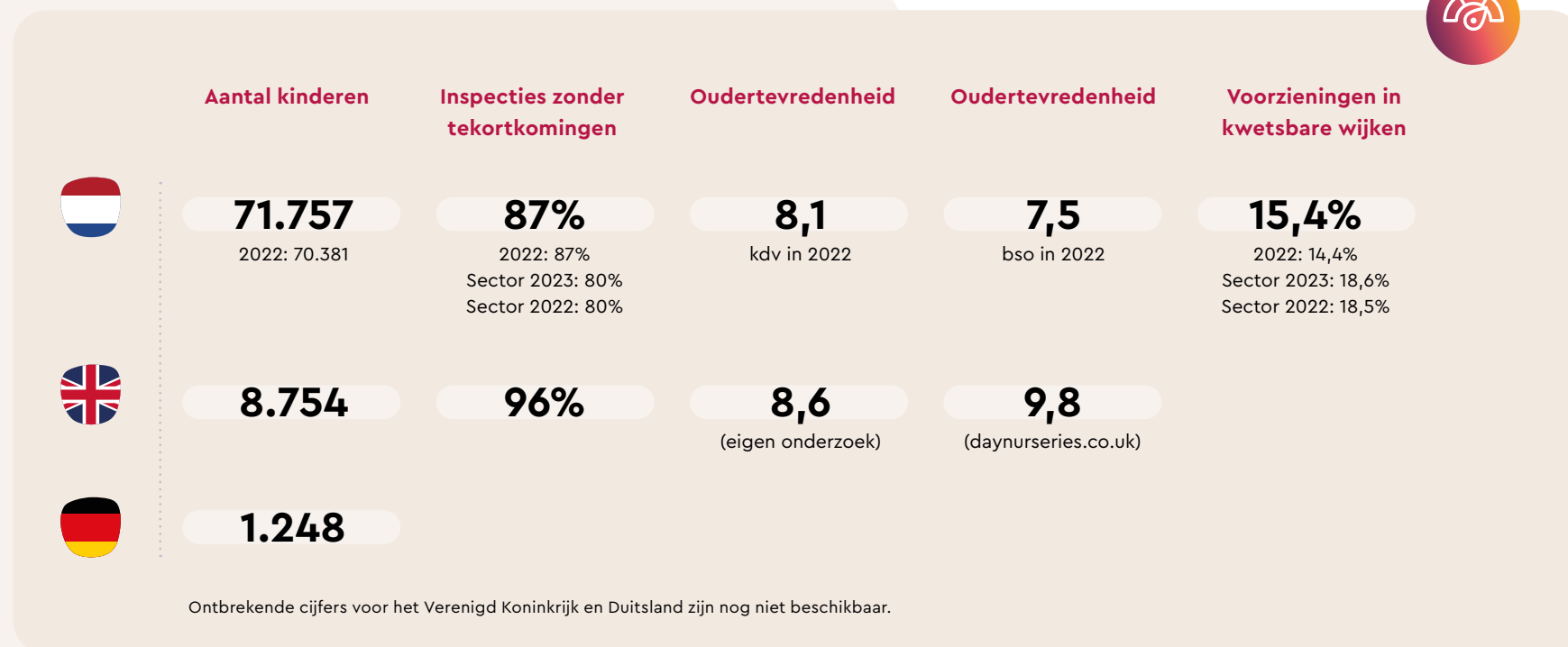


Waarde van onze dienstverlening

Persoonlijk, vertrouwd *en* *dichtbij*

In onze dienstverlening staan het opvangen en bijdragen in de ontwikkeling van kinderen én het ontzorgen van ouders centraal. Dit doen we vanuit ons netwerk met bijna 900 locaties verspreid over drie landen.

Kerncijfers 2023





Locaties en kinderen

Eind 2023 had Partou Groep 894 locaties. Dat is een groei van 35 locaties ten opzichte van 2022. Zowel in Nederland als in Engeland hebben we in 2023 een aantal kleinere kinderopvangorganisaties overgenomen. Daarnaast worden er elk jaar wel enkele locaties geopend of gesloten. Sluiting is meestal het gevolg van samenvoeging van locaties of het opzeggen van het huurcontract door de verhuurder. In totaal gingen er gemiddeld over 2023 ruim 81.750 kinderen naar één van onze locaties.

In Nederland had Partou eind 2023 754 locaties: 229 kinderdagverblijven (inclusief peuteropvang), 244 locaties voor buitenschoolse opvang en 281 locaties met een combinatie van dagopvang en buitenschoolse opvang, waar we in totaal 71.757 kinderen hebben opgevangen. Onze locaties liggen verspreid over het land. Partou is te vinden zowel in steden als in kleine kernen en zowel in wijken met lage als met hoge inkomens. We zijn aanwezig in 197 verschillende plaatsen die vallen onder 121 gemeenten. Van onze kindercentra ligt ruim 15 procent in een kwetsbare wijk volgens de SES-WOA-score*. In 2022 was dit nog 23 procent. Het lagere aandeel is het gevolg van een nieuwe bepaling van de score van de wijken door het CBS.

* De SES-WOA score is bepaald door het CBS en geeft de Sociaal Economische Status weer op basis van Welvaart, Opleiding en Arbeid.

In het Verenigd Koninkrijk had Partou eind 2023 108 locaties, waarvan 104 *nurseries* en 4 *After School Clubs*. De locaties liggen verspreid over 39 verschillende districten in Engeland, zowel in kleine plaatsen als grote steden. In 2023 kwamen 7.853 kinderen naar een Partou-locatie in het Verenigd Koninkrijk.

In Duitsland had Kita|Concept eind 2023 32 locaties voor bedrijfsopvang in de deelstaten Hessen, Nordrhein-Westfalen en Niedersachsen. Hier gingen gemiddeld zo'n 1.250 kinderen naar toe. In Duitsland gaan kinderen 5 dagen naar de opvang. Het merendeel van de opvanglocaties is voor kinderen van 0 jaar tot basisschoolleeftijd (6 jaar, afhankelijk van de deelstaat), 7 locaties zijn voor kinderen van 0-3 jaar en 1 locaties is voor kinderen vanaf 2 jaar. Vrijwel alle locaties bieden een vorm van bedrijfsopvang, al dan niet gecombineerd met gemeentelijke plekken.

In januari 2024 is Paula & Max met 8 locaties in München en 5 in Hamburg toegevoegd aan de Partou Groep in Duitsland.

Dankzij ons netwerk van locaties en onze schaal-grootte kunnen we bijdragen aan de ontwikkeling van tienduizenden kinderen en investeren in professionalisering, kwaliteit, opleiding en innovatie. Tegelijkertijd zijn onze locaties persoonlijk en vertrouwd en onderdeel van het lokale netwerk.

Onze locaties bieden een fijne, veilige omgeving en zijn ons visitekaartje in de directe leefomgeving van ouders en kinderen. De staat en inrichting van onze gebouwen worden regelmatig getoetst aan geldende wet- en regelgeving en onze eigen eisen aan een veilige en gezonde omgeving. Het gaat hierbij zowel om fysieke maatregelen, zoals een goede brandmeldinstallatie, als om instructies voor medewerkers, zoals hygiëne-maatregelen en afspraken over toezicht. Ieder jaar, en bij tussentijdse verbouwingen en verhuizingen, wordt een risico-inventarisatie gedaan van de grootste risico's op veiligheid en gezondheid.





Feiten 2023

Omvang en bereik

	2023	2022
Locaties	754	726
Kdv (incl. peuteropvang)	229	212
Bso	244	231
Combi kdv-bso	281	283

Geregistreerde kindercentra	1.037	1.012
Kdv (incl. peuteropvang)	512	495
Bso	525	517

Kindplaatsen (einde jaar)	50.570	49.609
Kdv (incl. peuteropvang)	24.314	23.319
Bso	26.256	26.290
Marktaandeel	7,6%	7,6%

Gemiddeld aantal kinderen	71.757	70.381
Kdv (incl. peuteropvang)	35.804	
Bso	35.953	

Spreiding

Provincies	10	10
Verantwoordelijke gemeenten	121	
Plaatsen	197	176
Aanwezig in kleine kernen < 5.000 inwoners	33	35
Aantal centra in kleine kernen	63	75
Voorzieningen in kwetsbare wijken met (zeer) lage SES-WOA-score	15,4%	14,4%

Overnames

	2023	2022
Kinderopvangorganisaties	5	6
Locaties	8	32
Centra met VE	0	13
Kindplaatsen	421	2.559

Kwaliteit

GGD-inspecties	891	1.015
GGD-inspecties zonder tekortkomingen	87%	87%
Aantal locaties zonder tekortkomingen bij meest recente inspectie	90%	90%

Oudertevredenheid (score)	n.v.t.	7,9
Kdv	n.v.t.	8,1
Pov	n.v.t.	8,6
Bso	n.v.t.	7,5

NPS* (score)	n.v.t.	23
Kdv	n.v.t.	36
Pov	n.v.t.	51
Bso	n.v.t.	2

Klachten	572	639
Geschillen bij externe geschillencommissie	4	6

Incidenten met kinderen**	1.276	1.104
----------------------------------	--------------	-------



* De NPS is een manier om loyaliteit uit te drukken op basis van één vraag: hoe waarschijnlijk is het dat u ons zult aanbevelen aan een vriend of collega? Om antwoord te geven, kan de respondent een score van 0 t/m 10 invullen. De scores worden verdeeld in drie groepen:

- Promoters: respondenten die een score 9 of 10 hebben gegeven.
 - Neutrals: respondenten die een score 7 of 8 hebben gegeven.
 - Critici: respondenten die een score 0 t/m 6 hebben gegeven.
- De score wordt als volgt berekend: NPS = % promoters - % critici

** Conform definitie Partou: onveilige situaties (val/botsing/stoten of een situatie die tot een ongeval had kunnen leiden), ongevallen waarbij externe medische hulp is ingeschakeld, grensoverschrijdend gedrag tussen kinderen en calamiteiten (inzet politie of brandweer of ontruiming).





Kindontwikkeling en activiteiten

Het opvangen en bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen is onze kernactiviteit. Een fijne sfeer op alle locaties is daarbij heel belangrijk, zowel voor de kinderen en de ouders als voor onze opvang-professionals. Door een vertrouwd ritme aan de dag te geven, voelen de kinderen zich emotioneel veilig. Tegelijkertijd is ons dagprogramma gevarieerd, interessant en in balans: er is aandacht voor zowel ontwikkeling als plezier. Het programma sluit aan op de specifieke leeftijd en voor zover mogelijk ook op het interessegebied van de kinderen. Er is balans tussen rust en activiteiten, tussen binnen en buiten en tussen individueel spel en spelen in grote of kleine groepen. Samenspel en het sluiten van vriendschappen worden gestimuleerd, altijd met aandacht voor de individuele behoefte en ontwikkeling van het kind.



De extra activiteiten die wij ondernemen met de kinderen zijn altijd verrijkend en 'Partou-proof': ze zijn leuk, veilig, ontwikkelingsgericht én ze nodigen uit tot het ontdekken van nieuwe dingen. Het draait altijd om het proces en niet per se om het eindresultaat. Het spelenderwijs ontdekken en leren staat centraal, net als de eigen fantasie en creativiteit van de kinderen. Onze medewerkers volgen initiatieven van kinderen en sturen bij waar nodig. Belevissen en mijlpalen van de kinderen delen we met ouders. In Nederland en het Verenigd Koninkrijk doen we dit via een ouder-app/online tool.

In het Verenigd Koninkrijk heeft ieder kind een *key person*, een medewerker die extra betrokken is bij het kind en goed op de hoogte is van interesses, behoeften en ontwikkeling van het kind. De *key person* is ook de eerste contactpersoon voor ouders. Ook in Nederland werken we met vaste gezichten en met een mentor, dit is in de wet verankerd.

Continuïteit

Kinderen en ouders moeten op ons kunnen rekenen. Daarom zetten we ons tot het uiterste in om onze locaties en groepen open te houden, ook bij personeelstekorten. Met als enige voorwaarde: de veiligheid van de kinderen. We zijn er trots op dat we voor ouders en hun kinderen op de meeste locaties en groepen in 2023 openbleven. Hiervoor hebben we wel gebruik moeten maken van inhuur, een dure, maar noodzakelijke oplossing.





Feiten 2023

Omvang en bereik

Locaties (all registered)	108
Kdv	104
Bso	4

Kindplaatsen (einde jaar) **7.969**

Gemiddeld aantal kinderen **8.754**

Spreading

Districten **39**

Overnames

Kinderopvangorganisaties **2**

Kwaliteit

Ofsted inspecties	100%
Good/outstanding	96%
Requires improvement	4%

Oudertevredenheid (score) **n.v.t**

Ouderbeoordeling daynurseries.co.uk **9,8**

Oudertevredenheidsonderzoek **8,6**

NPS* (score) **+51**

Klachten **< 5 per maand**

Incidenten met kinderen** **< 5 per maand**



* De NPS is een manier om loyaliteit uit te drukken op basis van één vraag: hoe waarschijnlijk is het dat u ons zult aanbevelen aan een vriend of collega? Om antwoord te geven, kan de respondent een score van 0 t/m 10 invullen. De scores worden verdeeld in drie groepen:

- Promoters: respondenten die een score 9 of 10 hebben gegeven.
 - Neutrals: respondenten die een score 7 of 8 hebben gegeven.
 - Critici: respondenten die een score 0 t/m 6 hebben gegeven.
- De score wordt als volgt berekend: $NPS = \% \text{ promoters} - \% \text{ critici}$

** Conform definitie Partou: onveilige situaties (val/botsing/stoten of een situatie die tot een ongeval had kunnen leiden), ongevallen waarbij externe medische hulp is ingeschakeld, grensoverschrijdend gedrag tussen kinderen en calamiteiten (inzet politie of brandweer of ontruiming).





Feiten 2023

Omvang en bereik

Locaties	32
Kindplaatsen (einde jaar)	1.394
Gemiddeld aantal kinderen	1.248

Spreading

Deelstaten	3
Incidenten met kinderen (\$47 Meldung)	7

Ouderwaardering

Oudertevredenheidsonderzoek geeft inzicht in hoe ouders ons waarderen en biedt Partou kansen voor verdere verbetering.

In Nederland laten we minimaal elke twee jaar een uitgebreid oudertevredenheidsonderzoek doen. Het laatste onderzoek dateert uit 2022. Ouders gaven ons gemiddeld een 7,9, voor het kinderdagverblijf en de peuteropvang, respectievelijk een 8,1 en 8,6, en voor de buitenschoolse opvang een 7,5. Ouders zijn vooral positief over onze medewerkers.

In het Verenigd Koninkrijk zijn onafhankelijke ouderbeoordelingen beschikbaar op daynurseries.co.uk. Partou wordt met een gemiddelde van 9,8 hoog gewaardeerd. Zowel Just Childcare als All About Children behoort tot de top 20 best aanbevolen kinderdagverblijven en heeft het label 'Top 20 Nursery Group 2023'. Daarnaast heeft Partou in 2023 een eigen klantonderzoek laten uitvoeren. De tevredenheid van ouders is hoog met een score van 8,6. Het meest tevreden zijn ouders over de medewerkers op de groep. Veel ouders raden Partou aan als kinderopvangbieder. De NPS-score van +51 bevestigt dit.

In Duitsland zullen we in 2024 een klanttevredenheidsonderzoek uitvoeren.

Kwaliteit

Kwaliteit is een verzamelterm waaronder heel veel verschillende facetten van de kinderopvang vallen. Van kindontwikkeling tot interactie tussen pedagogisch professionals en kinderen, van veiligheid tot hygiëne en van gezondheid van de kinderen tot de inzet van personeel. Hierop wordt niet alleen gemonitord tijdens de externe inspecties vanuit de toezichthouder, maar ook door onder meer onze kwaliteitsmanagers.

In Nederland scoren we op kwaliteit, op basis van de GGD-inspecties, stabiel boven het landelijke gemiddelde. In 2023 is bij 87 procent van de inspecties op onze locaties geen tekortkoming vastgesteld. Dit ligt ruim boven het landelijke gemiddelde van 80 procent.



Niet alle locaties zijn geïnspecteerd in 2022. Wanneer we naar al onze locaties kijken, dan is bij 90 procent van onze locaties geen enkele tekortkoming geconstateerd bij de meest recente inspectie door de GGD.

In het Verenigd Koninkrijk wordt het toezicht gedaan door Ofsted. Eind 2023 zijn honderd locaties geïnspecteerd, acht locaties wachten nog op

inspectie. De inspecties hebben voornamelijk plaatsgevonden in de afgelopen zes jaar, enkele locaties nog langer geleden. 96 procent van de geïnspecteerde locaties kreeg de beoordeling 'good' of 'outstanding'.

In Duitsland is bij wet aangekondigd dat er meer zal worden geïnspecteerd. Het gaat hierbij om aangekondigde en onaangekondigde inspecties (kwaliteits- en economische audit) van het Staatsbureau voor Jeugdzorg. In 2023 is voor het eerst een locatie van Kita|Concept geïnspecteerd. Deze inspectie is goed verlopen en de evaluatie is afgerond. Wel moeten er nog een aantal locatiespecifieke (beleids)documenten worden opgeleverd.

Kwaliteitscode Kinderopvang

Om de kwaliteit van de kinderopvang in Nederland nog verder structureel te verhogen en de sector verder te professionaliseren, heeft Partou samen met vijf andere kinderopvangorganisaties het initiatief genomen voor de Kwaliteitscode Kinderopvang. Deze code legt de lat hoog qua kwaliteitsbewaking, verantwoording en (financiële) transparantie. In mei 2023 is de kwaliteitscode aangeboden aan het Ministerie van SZW.

De code mocht op veel bijval rekenen van onder andere het ministerie, de belangrijkste sectorpartijen en vele opvangorganisaties, die ook allemaal input hebben kunnen leveren bij landelijke bijeenkomsten of via een internetconsultatie.

De kwaliteitscode is inmiddels overgedragen aan de drie brancheverenigingen (BK, BMK en BVOK) om te komen tot een definitieve code die op een breed draagvlak kan rekenen. Daarmee bereikt de kinderopvangsector in Nederland een volgende fase van professionaliteit.

In het Verenigd Koninkrijk heeft Partou het initiatief genomen om als sector tot meer samenwerking te komen in het belang van kwalitatief goede en professionele kinderopvang. Dit heeft geleid tot de oprichting van het *National Partnership in Early Learning and Childcare* van de tien grootste commerciële aanbieders. De NPELC wil ervoor zorgen dat kinderopvang van hoge kwaliteit is, met beroepskrachten die plezier hebben in wat ze doen en gezinnen die kunnen rekenen op een betrouwbare dienstverlening. De groep ontwikkelt zich tot belangrijk aanspreekpunt voor andere belangengroepen en de politiek.

Innovatie

Partou is een lerende organisatie. Door te monitoren, te analyseren en bij te sturen verbeteren we onze dienstverlening en werkprocessen. Vernieuwing zoeken we ook in automatisering en robotisering van bepaalde werkprocessen. Hierdoor kunnen onze medewerkers zich focussen op de kwaliteit van dienstverlening en is opvolging geborgd en zijn foutkansen geminimaliseerd.





In 2023 hebben we grote stappen gezet met een applicatie waarmee ouders hun kind geautomatiseerd kunnen inschrijven, terwijl onze planners zich bezighouden met complexere vraagstukken. Dit leidt tot een betere benutting van de beschikbare kindplaatsen en in potentie een verkorting van de wachtlijsten. Meer hierover lees je in het interview op pagina 52.

Klachten

Partou hecht veel waarde aan een transparant klachtenproces en een zorgvuldige opvolging van klachten. Het open kunnen uiten en bespreken van klachten draagt bij aan het verbeteren van onze dienstverlening.

In Nederland hebben we de monitoring van het klachtenproces een centrale plek gegeven op onze servicekantoren in de drie landen, waardoor de opvolging en afhandeling van klachten is geborgd. In Nederland zijn in 2023, verspreid over alle locaties, 572 klachten ingediend. Dat aantal is lager dan in 2022, toen er sprake was van een piek vanwege het tijdelijk niet kunnen inzetten van urentegoeden door ouders. De aard van de klachten is divers en er zijn geen terugkerende klachten over een specifieke locatie. Daarnaast zijn in heel 2023 vier geschillen ingediend bij de externe Geschillencommissie Kinderopvang. Twee geschillen zijn opgelost en bij twee geschillen heeft de Geschillencommissie de ouder (gedeeltelijk) in het gelijk gesteld, zonder verdere consequenties voor Partou.

Het open kunnen uiten en bespreken van klachten draagt bij aan het verbeteren van onze dienstverlening.





In het Verenigd Koninkrijk loopt het klachtenproces via Ofsted. Partou ontvangt per maand enkele klachten van ouders via Ofsted.

In Duitsland worden klachten in eerste instantie afgehandeld op de locatie en komen deze alleen op het servicekantoor terecht wanneer de klacht niet naar tevredenheid is afgehandeld. Het is ook mogelijk om officieel een klacht in te dienen bij het plaatselijke bureau voor jeugdzorg en/of het staatsbureau voor jeugdzorg. Voor zover bekend is hier in 2023 één klacht gemeld.

Over het geheel genomen blijft het aantal gemelde klachten zeer laag, zeker gezien het aantal kinderen dat wij opvangen. We blijven aandacht besteden aan het melden van klachten door en het vragen van feedback aan de ouders.

Het aantal gemelde klachten is zeer laag, zeker gezien het totaal aantal kinderen dat wij opvangen.



In Nederland heeft de helft van onze medewerkers een BHV-/EHBO-certificaat.

Incidenten met kinderen

Partou registreert alle incidenten met kinderen. In Nederland doen we dit in een volgsysteem, waarbij de opvolging wordt gemonitord en vastgelegd. Incidenten variëren van het oplopen van schaafwonden tijdens het buitenspelen tot een noodzakelijk bezoek aan de spoedeisende hulp, bijvoorbeeld bij een vermoedelijke breuk of hersenschudding na een botsing of val. Ook onveilige situaties worden geregistreerd als incident. In 2023 zijn 1.276 incidenten met kinderen geregistreerd. Dit is inclusief 385 meldingen van onveilige situaties. Bij 710 incidenten is externe medische hulp ingeschakeld; in 89 procent van de gevallen was dit de huisarts of tandarts. Het zijn dan vaak ouders die, nadat een kind zich heeft bezeerd, besluiten om toch een controle te laten doen. Gemiddeld worden er per jaar 0 tot 2 incidenten per locatie geregistreerd. Er zijn geen locaties met relatief veel incidenten.

Ook in het Verenigd Koninkrijk worden alle incidenten met kinderen geregistreerd. Locaties registreren elk incident, ook lichte verwondingen bij spel en luiervuitslag. Centraal wordt hiervan een overzicht bijgehouden. Het gaat om duizenden registraties per jaar. Ernstige verwondingen, ongevallen en ziekten moeten worden gerapporteerd bij Ofsted (RIDDOR reportable accident). Net als zichtverlies en verwondingen als gevolg van (agressieve/giftige) stoffen of elektriciteit. Partou UK meldt één tot enkele incidenten per maand bij Ofsted.

In Duitsland worden incidenten geregistreerd via de zogenaamde §47 Meldung. De melding gaat naar het plaatselijke bureau voor jeugdzorg en het staatsbureau voor jeugdzorg. Het gaat zowel om incidenten die een directe als indirecte impact hebben op de kinderen, zoals geweld tegen kinderen door ouders, medewerkers of andere kinderen, ernstige verwondingen/ongevallen waarbij kinderen betrokken zijn, personeelstekort en ernstige schade aan het gebouw (water, brand etc.) waardoor de opvang niet gecontinueerd kan worden. In 2023 hadden we in totaal elf §47-meldingen gedaan, waaronder zeven meldingen waarbij kinderen direct getroffen waren. Drie meldingen gingen over onderbezetting waardoor de reguliere opvang niet kon worden voortgezet en één melding ging over waterschade, waardoor sluiting en opvang op andere locaties noodzakelijk was. Alle zaken zijn verwerkt en afgesloten.

Op al onze locaties werken medewerkers met BHV/EHBO-certificering. In Nederland gaat dit om de helft van onze pedagogisch medewerkers. In 2023 hebben we daarnaast 101 ouderavonden rondom het thema EHBO georganiseerd.



Interview

Vernieuwing geeft ruimte voor maatwerk

Partou heeft grote stappen gemaakt in het vergemakkelijken en optimaliseren van het inschrijfproces. Dankzij het gebruik van nieuwe software weten ouders sneller waar ze aan toe zijn en of er plek is voor hun kind. Ondertussen hebben de planners meer tijd voor complexe vraagstukken en specifieke wensen van ouders.

Voorheen was het zo, dat ouders, heel simpel gezegd, hun aanvraag voor een opvangplek voor hun kind indienden en vervolgens moesten wachten wanneer het antwoord kwam. Die tijd ligt, in elk geval bij Partou, grotendeels achter ons. Sinds enige tijd maken we gebruik van een innovatieve online planningstool die het inschrijfproces flink heeft vergemakkelijkt en geautomatiseerd. Ouders weten gelijk waar ze aan toe zijn: ze zien in één oogopslag op welke dagen er plek is voor hun kind op de locatie van hun voorkeur en wat de prijs is. Als ze dat willen, kan de inschrijving direct definitief worden gemaakt zonder dat er contact met een medewerker of papier aan te pas komt.

"We hebben met deze tool geprobeerd zoveel mogelijk standaard werk van de planners te digitaliseren", legt projectleider Lex van der List uit. "De basis van het plannen bestaat uit het combineren van de beschikbare informatie: wat is de behoefte van de ouders, waar is er plek?" "Maar", voegt hij daar meteen aan toe, "software kan de informatie die voorhanden is niet interpreteren. Er zijn altijd uitzonderingen of speciale omstandigheden die mogelijkheden bieden die de online tool niet kan deduceren. De menselijke input van de planners blijft dan ook cruciaal. En juist door de digitalisering van de eerste stappen hebben zij daar nu meer tijd voor."

Esther Koek
Planner, Partou NL

Lex van der List
Projectleider ICT, Partou NL

Lex, die inmiddels tien jaar bij Partou werkt, stond aan de basis van de ontwikkeling van de planningstool. "We wilden self-service voor de ouders mogelijk maken, waarbij zij zelf in control zijn van de inschrijving en op elk gewenst moment een inschrijving kunnen doen", legt hij uit. "Voorheen was dit proces voor ouders best frustrerend, want ze wisten nooit hoe snel ze antwoord zouden krijgen. Op die onzekerheid zit geen enkele moderne, verse ouder te wachten."

Meer transparantie

Die transparantie biedt de nieuwe tool wél, beklemtoont de projectleider. Ouders vullen een aantal gegevens in, zoals de postcode, de leeftijd van een kind en de soort opvang die wordt gezocht, en het systeem biedt binnen no-time de mogelijkheden die voorhanden zijn. "Het kan natuurlijk voorkomen, dat bij de dichtstbijzijnde opvang op het gewenste moment geen plek is", voegt Lex daar aan toe. "Maar dan worden er direct alternatieven geboden. Vaak kiest een ouder voor de dichtstbijzijnde opvang, terwijl er soms ook plek is op een locatie op weg naar het werk van de ouder bijvoorbeeld."

Doordat de tool voor ouders de eerste slag maakt, hebben de planners meer tijd voor speciale verzoeken of specifieke wensen. Dat vertelt planner Esther Koek, die samen met haar collega Angelique Heijnsman vanaf het eerste uur betrokken was bij het project. Planners kregen voorheen alle inschrijvingen en opvangwensen van ouders binnen via de mail. De inschrijvingen zullen nu steeds meer automatisch via de planningstool beoordeeld worden. "Ik was eerst wat huiverig, omdat ik dacht dat onze diensten door deze aanpassing niet meer nodig zouden zijn", bekent ze. "Maar het tegendeel is waar. Deze vernieuwing heeft ons juist meer ruimte gegeven om een extra slag te kunnen maken voor de ouders. Bij maatwerk komt altijd mensenwerk kijken: wij zijn de belangrijke finishing touch van de tool."

Beter overzicht

Zo hebben de planners een 'helikopterview' die het systeem zelf niet heeft. "Soms kan je door iets te schuiven meer kinderen een plek bieden", legt Esther uit. "Als er door een wijziging van huidige klanten iets vrijkomt, zien wij meteen waar we nieuw te starten kinderen bijvoorbeeld van groep kunnen laten ruilen. Op die manier kunnen wij de kindplekken of inzet van de pedagogisch medewerkers optimaliseren."

Door het nieuwe systeem krijgen managers van de Partou-locaties ook een beter inzicht in de vraag naar opvang en de behoeften van ouders: "Op die manier gaan we de wachtlijsten voor opvang te lijf. Wij overleggen op basis van de informatie die wij krijgen ook met de locatiemanagers hoe zij hun groepsindelingen structureel slimmer kunnen vormgeven."

Een vervolgstap is de zogenoemde wachtlijstmanager, een project waarmee Partou nu experimenteert. Dit is een uniek systeem dat 24/7 monitort of er plekken vrijkomen waarmee ouders die zich hebben gemeld, geholpen kunnen worden. Dit wordt dan direct terugggekoppeld naar de ouders. Dit systeem moet in 2024 verder worden uitgerold; de intentie is dat komend jaar ruim driekwart van alle locaties op deze wachtlijstmanager wordt aangesloten. "Maar dan nog moeten wij als planner de steeds veranderende, optimale voorwaarden creëren waarmee de planningstool goed zijn werk kan doen", bevestigt Esther. "Er zal altijd een menselijke hand nodig zijn voor de uitzondering of voor de moeilijk te analyseren situaties en klussen."

'Door de online planningstool weten ouders gelijk waar ze aan toe zijn: ze zien in één oogopslag op welke dagen er plek is voor hun kind op de locatie van hun voorkeur en wat de prijs is'



Sociale waarde

Een veerkrachtige en tolerante nieuwe generatie: *zelf doen, delen en denken*

Onze sociale waarde creëren we door een belangrijke bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van sociale kinderen die met zelfvertrouwen in het leven staan. Dit doen we in interactie met onze omgeving.

Kerncijfers 2023



Aantal
VE-locaties

197

2022: 186

Aantal VE-kind-
plaatsen

7.671

2022: 7.173

Aantal VE-plaatsen
(gemeenten)

66

2022: 59





Bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen behoort tot onze kerntaak. Onze pedagogisch professionals begeleiden en stimuleren kinderen om zelf te doen, te delen en te denken. Wij willen kinderen bijbrengen om sociaal te zijn en begrip te hebben voor anderen.

Mini-maatschappij en kinderopvang

Onze locaties zijn een plek waar we samen zorgen, samen spelen en samen groeien. Met oog voor ieder kind en ieders behoefte. Onze kinderopvang is een mini-maatschappij waar kinderen kunnen oefenen voor hun rol in de wereld later. We helpen kinderen om met plezier en met respect om te gaan met ieders gewoontes, karaktereigenschappen, wensen, voorkeuren en omstandigheden. Om mét elkaar te praten in plaats van over elkaar. Op die manier helpen we de kinderen om zich onze diverse wereld eigen te maken.

Oefenen met luisteren, je mening geven, omgaan met weerstand, verschillende ideeën, probleemoplossend denken, samenwerken en keuzes maken. Op de bso's hebben de kinderen een belangrijke stem bij de invulling van hun (mid)dag. Hiervoor hebben we verschillende werkvormen. Veel van onze bso's hebben een eigen kinderraad die meedenkt over het wel en wee op de locatie. Zo leren we kinderen zelf te doen, te delen en te denken.

In Nederland brengen we jaarlijks het belang van 'samen' en 'samen plezier hebben' extra onder de aandacht tijdens onze Vriendjesweek. In deze week organiseren we allerlei leuke activiteiten die in het teken staan van vriendschap. Vrienden helpen ons om zelfverzekerd in het leven te staan, we ervaren meer geluk én we hebben meer plezier als we onder vrienden zijn. En daarom vinden we vriendschap zo belangrijk. Dit geldt zeker voor kinderen. Toch is het niet vanzelfsprekend dat elk kind vriendjes heeft. We helpen kinderen daarom graag bij het contact leggen met andere kinderen en met vriendjes maken.

Inclusiviteit en kansengelijkheid

Voor Partou is inclusie het vergroten van de mogelijkheden om kinderen, ongeacht ondersteuningsbehoefte of achtergrond, vaker samen en dicht bij huis naar de kinderopvang te kunnen laten gaan, als het kan in dezelfde groep of door gedeelde activiteiten. Elk kind heeft er recht op zichzelf optimaal te ontwikkelen op onze kinderopvang. Op zijn eigen tempo en in een omgeving waarin het zich thuis voelt. We zetten ons in om ieder kind herkenning te bieden in de vorm van waardering en begeleiding, en in inrichting, speelgoed en activiteiten. Daarbij zijn we ons bewust van onze eigen beperkingen en mogelijkheden. Onze focus ligt op kinderen met een VE-indicatie, een SMI-indicatie, een extra aandachts-behoefte en/of van nieuwkomers. Zo dragen we bij aan kansengelijkheid.





Feiten 2023

Aanbod voorschoolse educatie

	2023	2022
VE-locaties (centra)	197	186
Plaatsen en gemeenten	66/53	59
Kinderdagverblijven met VE	38,5%	37,6%
Kindplaatsen	7.675	7.173
Marktaandeel kindplaatsen	5%	5%

VE-medewerkers

	2023	2022
Actieve gecertificeerde pedagogisch medewerkers	700	632
VE-functionarissen	43	49

Bereik doelgroepen

	2023	2022
Kinderen met VE-indicatie	3.048	1.993
Kinderen met SMI-indicatie	605	
IND-locaties	5	4
Dagen/dagdelen opvang op IND-locatie	5.215	

Samenwerking met onderwijs

	2023	2022
Schoolbesturen	117	90
Locaties in scholen	249	246

Goede doelen

Donaties

	2023	2022
Rode Kruis (aardbeving Marokko)	€ 10.000	
Onderwijs voor kansarme kinderen Soedan (UNICEF)	€ 13.000	
Oekraïne (giro 555)		€ 25.000
Oekraïne (boodschappen en speelgoed)		t.w.v. € 50.000
Turkije en Syrië (giro 555 via UNICEF)		€ 20.000
Plastic Bricks (UNICEF)		€ 10.000

Donaties via Air Miles (sociale doelen)

	2023	2022
Nationaal Fonds Kinderhulp – Een dagje uit voor kinderen die opgroeien in armoede (aantal kinderen)	3.100	149
War Child – Een veilige plek met onderwijs en psychosociale steun voor oorlogskinderen (aantal kinderen)	230	200
Stichting Het Vergeten Kind – Ondersteuning van kwetsbare kinderen in een moeilijke thuissituatie door hen 'gewoon' kind te kunnen laten zijn (aantal kinderen)	3.750	



Voorschoolse educatie

In opdracht van ruim 50 Nederlandse gemeenten bieden we op 197 van onze kinderdagverblijven hoogwaardige voorschoolse educatie (VE) voor kinderen met (een risico op) taal- en leerachterstand. Op onze voorschoolgroepen werken meer dan 700 VE-gecertificeerde medewerkers met speciale programma's om kinderen een goede start te geven in het basisonderwijs. Zij worden ondersteund door circa 40 VE-functionarissen. Dit zijn onder andere tutoren, VE-coaches, VE-trainers, ouderconsulenten en zorgcoördinatoren. Partou heeft 5 procent van alle VE-plekken in Nederland. Daarmee zijn we landelijk gezien de grootste VE-aanbieder.

Ook voor de komende jaren willen we een constructieve bijdrage leveren aan het verminderen van (het risico op) onderwijsachterstanden bij kinderen. We blijven investeren in de noodzakelijke VE-certificering van pedagogisch medewerkers en onderzoeken hoe we verder invulling kunnen geven aan de benodigde zorgcoördinatie.



Feiten 2023

Bereik doelgroepen

Kinderen met inclusie-indicatie 20

Donaties

Kindernothilfe € 500

Kinderschutzbund € 500

Sociaal medische indicatie

In Nederland bieden we voor gemeenten ook opvang aan kinderen met een Sociaal Medische Indicatie (SMI-indicatie). Deze indicatie geeft kinderen de mogelijkheid een paar dagen per week naar de opvang te gaan, ondanks dat de ouders geen recht op kinderopvangtoeslag hebben. Bij een SMI-indicatie is sprake van ernstige psychische, sociale of lichamelijke problemen binnen een gezin, waardoor ouders

onvoldoende voor hun kinderen kunnen zorgen en de ontwikkelingskansen van de kinderen onder druk komen te staan. Doordat een kind enkele dagen per week naar de kinderopvang gaat, worden de ouders tijdelijk ontlast en krijgen de kinderen de kans om zich – ondanks een ingewikkelde thuissituatie – zo goed mogelijk te ontwikkelen. In 2023 kwamen er 605 kinderen met een SMI-indicatie naar onze locaties.



Kinderen met een extra aandachtsbehoefte

Kinderen met een extra aandachtsbehoefte zijn kinderen die in hun ontwikkeling gebaat zijn bij specifieke aandacht. Naast kinderen met een VE- of SMI-indicatie kunnen dit zorgkinderen en kwetsbare kinderen zijn die ontwikkelingsproblemen ervaren als gevolg van bijvoorbeeld een beperking of gedrags- of hechtingsproblemen. Maar ook kinderen die juist behoefte hebben aan extra uitdaging of hoogbegaafde kinderen vallen in deze groep.

In 2020 is Partou gestart met het goed in beeld krijgen en monitoren van zorgkinderen en de achtergrond van hun zorgbehoeften, om vanuit deze kennis beter te kunnen schakelen in het netwerk met gemeenten en zorgpartners. In Nederland hebben we zogenoemde BSO+-locaties, waar kinderen extra zorg, begeleiding en ondersteuning krijgen in kleine groepen. Hierin werken we samen met de gemeenten en zorgpartners.

In het Verenigd Koninkrijk ondersteunt onze SENDCO (coördinator voor speciale onderwijsbehoeften en handicaps) kinderen en families met een extra ondersteuningsvraag. De SENDCO kan een kindspecifieke aanpak maken en onderhoudt contact met externe instanties en professionals, zoals inclusiefunctionarissen, spraak- en taaltherapeuten en de gezondheidsbezoeker van het kind, voor aanvullend advies en om ondersteuning krijgen als dat nodig is.

In Duitsland kwamen in 2023 twintig *Inklusionskinder* naar een van onze dagverblijven. Het gaat om kinderen met verschillende ondersteuningsbehoeften.

Gemeenten stellen de inclusie-indicatie vast en verlenen subsidie. Dit kan subsidie zijn voor extra medewerkers met specifieke kwalificaties of subsidie om met minder kinderen per medewerker te werken.

Kinderen van nieuwkomers

Kinderen van nieuwkomers zijn kinderen met een niet-Nederlandse achtergrond, zoals expatkinderen, kinderen van vluchtelingen en kinderen van statushouders.

We zijn trots op de vijf IND-locaties waar we in Nederland kinderen van vluchtelingen opvangen, terwijl hun ouders de procedure voor asielaanvraag bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) doorlopen. In 2023 hebben we hier in totaal 5.215 dagdelen/dagen opvang geboden. Een kind kan één keer of meerdere keren bij ons komen. Het gaat voor de vluchtelingen-gezinnen veelal om het eerste contact in Nederland.

Ook anderstalige kinderen van bijvoorbeeld expats kunnen bij Partou extra begeleiding krijgen. Vaak combineren we dit met de taalprogramma's op een VE-locatie.





In 2023 wonnen we met Smaaksafari, samen met leverancier Madaga, de 'Gezonde Innovatie Award'.

Samenwerking met het onderwijs

Het onderwijs is een belangrijke partner voor Partou, zowel voor een doorgaande ontwikkellijn van kinderen als voor het bso-aanbod in Nederland.

Partou streeft naar de beste doorgaande ontwikkellijn voor kinderen. Het verbinden van leer- en ontwikkellijnen en persoonlijke samenwerking met het onderwijs dragen bij aan een optimale ontwikkeling van kinderen. Door intensief met scholen samen te werken, versterken we de aansluiting van de kinderopvang op het onderwijs. Hierdoor wordt de continuïteit van de kindontwikkeling bevorderd. Bij onze peuteropvang in Nederland en de preschoolgroepen in het Verenigd Koninkrijk en Duitsland is er specifieke aandacht voor de overgang naar de basisschool.

In Nederland zijn scholen wettelijk verplicht om een vorm van naschoolse opvang te organiseren. In de regel wordt dit gedaan door kinderopvangorganisaties.

Partou werkt in Nederland samen met bijna 120 schoolbesturen. Regelmatig is onze opvang ondergebracht in een school: Partou biedt op bijna 200 locaties peuteropvang (al dan niet met VE) en buitenschoolse opvang in een school. In het Verenigd Koninkrijk heeft de overheid het stimuleren van de bso als speerpunt voor 2024–2026 benoemd ('wraparound care').

Wanneer er een vergaande samenwerking is met het onderwijs, met een vloeiende overgang tussen onderwijs en de kinderopvang gedurende de dag, spreken we van integrale kindcentra (IKC's). Partou is in Nederland partner in tientallen IKC's. Samen met onze onderwijspartners ontwikkelen wij per kindcentrum een gezamenlijke visie en gezamenlijk beleid. Tegenwoordig gaat het daarbij steeds vaker over de pedagogische inhoud: de ontwikkeling van het kind staat meer dan ooit centraal. Bij elke nieuwe samenwerking zoeken de betrokken partijen, scholen, opvangorganisaties en gemeenten naar de vorm die het beste bij hen past. Partou is een expert in het verzorgen van een aansluiting bij de schoolleerlijnen.

Een gezonde leefstijl

Bij Partou stimuleren we een gezonde, actieve, leefstijl. We zorgen voor gezonde voeding, veel beweging en gaan lekker naar buiten met de kinderen, ongeacht het weer.

In ons voedingsbeleid is vastgelegd hoe we op onze locaties zorgen voor een gezond voedingsaanbod voor de verschillende leeftijdsgroepen, zonder toegevoegde suikers en met relatief weinig zout.

We stimuleren de smaakontwikkeling van kinderen en leren hun dat het leuk is om nieuwe smaken en texturen te proberen. Ook leren we kinderen te begrijpen hoe gezond eten hun lichaam beïnvloedt, waardoor ze nu en in de toekomst gezonde keuzes kunnen maken.

In Nederland gaan de kinderen op onze kinderdagverblijven en peuteropvanglocaties twee keer per jaar op Smaaksafari en ontdekken ze spelenderwijs groenten als biet, broccoli, wortel en zoete aardappel. In 2023 wonnen we hiervoor, samen met leverancier Madaga, de 'Gezonde Innovatie Award'. Inmiddels is de Smaaksafari in aangepaste vorm uitgebreid naar de bso, waar we nu de Smikkelweken organiseren.



Dagelijks zorgen we voor voldoende beweging voor de kinderen en gaan we met hen naar buiten. Daarnaast hebben we in ons activiteitenaanbod een groot aandeel beweegactiviteiten en activiteiten in de buitenlucht of natuur. Bewegen is niet alleen goed voor de gezondheid, spierontwikkeling en lenigheid. Door te bewegen maken hersencellen sneller verbindingen. En door balanceren en evenwicht wordt het gebruik van beide hersenhelften gestimuleerd. Bij Partou bewegen we vaak samen en in spelvorm, waardoor kinderen meteen oefenen met sociaal-emotionele vaardigheden.

Kinderen die bij ons op de opvang komen, eten gezonder en bewegen meer dan gemiddeld. Zo dragen we bij aan hun gezondheid en geven we aan hen een gezonde leefstijl mee.

Maatschappelijk verantwoord activiteitenaanbod

Rondom onze kernactiviteiten werken we samen met partners en lokale partijen, om ook in andere vormen een maatschappelijke bijdrage te bieden. Voorbeelden in Nederland zijn natuurprojecten met Staatsbosbeheer, Nederland Schoon en het Instituut voor Natuureducatie en Duurzaamheid en onze samenwerking met Stichting Lezen en met NOC*NSF in het kader van sport en bewegen. En we doen mee aan met het programma 'Leren smeren' van CareLyn om zonnebrand te voorkomen.

We zijn deelnemer van de Nederlandse Nationale Coalitie tegen Eenzaamheid. Met de Nationale Coalitie tegen Eenzaamheid slaan bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheidsinstellingen de handen ineen om eenzaamheid onder ouderen te verminderen.

Onze kinderdagverblijven en bso's leveren met verschillende activiteiten een bijdrage aan het tegengaan van eenzaamheid onder ouderen.





Zo leveren diverse kinderdagverblijven en bso's met verschillende activiteiten een bijdrage aan het tegengaan van eenzaamheid onder ouderen. Vooral kinderen spelen hierbij een actieve rol. Op deze manier toveren we een glimlach op het gezicht van ouderen en leren we kinderen over respect, inlevingsvermogen en diversiteit.

Ook in 2023 deden we mee aan het jaarlijkse UNICEF Kinderrechten Filmfestival. Tien bso's maakten een filmpje over kinderrechten. Deze filmpjes zijn inmiddels meer dan 2,6 miljoen keer bekeken.

Lokaal netwerk

We zijn een vertrouwd gezicht in vele buurten. Net als onderwijs of sportvoorzieningen dragen kinderopvangvoorzieningen bij aan de leefbaarheid van een buurt. We vervullen dan ook op verschillende manieren onze rol in het lokale maatschappelijke netwerk.

Vanuit onze locaties worden regelmatig uitstapjes georganiseerd in de directe omgeving, bijvoorbeeld naar de kinderboerderij of de bibliotheek. Ook zijn er veel contacten met verzorgingshuizen, waar de kinderen niet alleen tekeningen naar toesturen, maar soms ook op bezoek gaan. Zo zetten we ons in tegen eenzaamheid.

Goede doelen

Jaarlijks steunen we meerdere goede doelen. Dit doen we op verschillende manieren. Veel locaties organiseren inzamelingen of activiteiten voor landelijke of lokale doelen. Vanuit onze locaties waren er veel hartverwarmende initiatieven voor de slachtoffers van de aardbeving in Marokko. Ook Partou heeft als organisatie hieraan meegedaan met een donatie van € 10.000 aan het Rode Kruis voor hulp na de aardbeving.

In Nederland is het onze gewoonte om voor elke ingevulde vragenlijst van ons medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (MBO) een donatie te doen. Dit heeft uiteindelijk € 13.000 opgebracht voor UNICEF, ten behoeve van een project voor onderwijs aan kwetsbare kinderen in Soedan.

Daarnaast doneren we onze gespaarde Air Miles aan sociale doelen die bij ons passen. In 2023 hebben we gedoneerd aan het Nationaal Fonds Kinderhulp, War Child en Stichting Het Vergeten Kind.

Kita|Concept doneerde in 2023 maandelijks een bedrag aan de *Kindernothilfe*, een kinderplichtorganisatie die kinderen in nood helpt en hun rechten wereldwijd verdedigt. Daarnaast deed Kita|Concept een kerstdonatie aan de *Kinderschutzbund* Duitsland, de kinderplichtbescherming die opkomt voor de rechten van alle kinderen en jongeren in Duitsland.





Interview

Op *ontdekkings*tocht naar een gezonde leefstijl

Een goed begin is het halve werk, zeker als het om gezonde voeding gaat. Daarom is het een van de speerpunten van Partou om kinderen vaker en gevarieerder groente en fruit aan te bieden. Maar óók om de kinderen, medewerkers én ouders spelenderwijs meer basiskennis mee te geven over het belang en de effecten van gezonde voeding.

Helen Faasse is diëtiste en programmamanager gezonde kinderopvang bij Partou. Zij was de afgelopen jaren een van de pioniers die de afdeling wetenschap opzette, maar keerde recent terug naar haar oude liefde: voeding en bewegen. "Het probleem was bij Partou nooit het aanbod van gezonde voeding", legt ze uit. "We eten al jaren volgens de regels van de Schijf van Vijf. Maar zoiets heeft eigenlijk pas nut als je meer tijd en energie steekt in bewustwording. Waaróm is het belangrijk dat we doen wat we doen? Wat is de waarde en het nut van gezonde voeding? We focussen niet alleen op het beperken van suiker, zout en verzadigd vet. Maar juist ook op het vaker en gevarieerder aanbieden van groente en fruit, bij ieder eetmoment."

Het onderwerp werd de afgelopen jaren steeds actueler, nu uit recente cijfers is gebleken dat het percentage kinderen en jongeren dat kampt met ernstig overgewicht blijft stijgen. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat slechts twee op de vijf kinderen voldoende groente en fruit eet.



Helen Faasse

Programmamanager gezonde kinderopvang,
Partou NL

"Het ontbreekt daardoor veel kinderen aan kennis en vaardigheden om in hun latere leven gezond te eten", stelt Helen. "Het is belangrijk dat kinderen zelf leren en zien waar hun tomaten en appels vandaan komen, en hun smaak ontwikkelen door texturen te voelen en te proeven. Door het leuk te maken en het samen te doen, gaan ze groente en fruit vaak lekker vinden. Het belerende vingertje en maar roepen wat er allemaal niet mag en kan, werkt niet."

Drie pijlers

In haar aanpak definieerde Helen drie pijlers. "Het is belangrijk dat je duidelijk maakt aan kinderen en ouders dat gezonder eten een cruciale bijdrage levert aan de ontwikkeling van een kind", stelt ze. Het gaat dan niet alleen om fysieke ontwikkeling, maar ook om het mentale welzijn van de kinderen: "Wie gezond eet, zit over het algemeen beter in z'n vel en heeft meer energie. Dat geldt net zo goed voor kinderen als voor volwassenen."

De tweede pijler is om consequent te zijn en de waarde van gezonde voeding door de jaren heen te blijven beklemtonen. "De smaak van baby's ontwikkelt zich enorm in de periode dat kinderen op de opvang komen", vertelt Helen. "Net zoals kinderen wennen aan zoetheid, kunnen zij ook wennen aan groenten en fruit. De eerste keer zullen ze nog wat onwennig reageren op een gepureerd hapje boontjes of broccoli. Maar het leren accepteren van bepaalde smaken is een proces waarin je ze kan en moet begeleiden."

De laatste pijler is om de ontdekkingstocht voor kinderen samen te doen. "Er zijn heel veel manieren waarop je de kennis over groenten en fruit in spelvorm in de opvang kan toevoegen", knikt de programmamanager enthousiast. "Zeker als de kinderen ouder worden." Zo kunnen kinderen samen koken en meer leren over voeding. Of zij verzorgen in een moestuin hun eigen groenten, die zij vervolgens ook zelf op kunnen eten: "Door de kennis op een sociale manier aan te vliegen, staan kinderen veel meer open om nieuwe dingen te leren en vragen te stellen."

Het beter uitleggen waarom gezonde voeding belangrijk is, heeft ook zijn weerslag op ouders, merkt Helen. "Het besluit om alle zoete drankjes te vervangen door water, leidde een aantal jaar geleden tot een stortvloed aan chagrijnige reacties", vertelt ze lachend. "Maar als je goed kan uitleggen waaróm je iets doet, dan draaien ouders snel bij. En juichen ze het juist toe. Iedere ouder wil graag dat zijn kind gezond opgroeit en later geen last krijgt van welvaartsziekten."

Smikkelsafari

De kinderen reageren heel positief op de speelse manier waarop pedagogisch medewerkers het onderwerp onder de aandacht brengen. "We leggen uit dat elke groente zijn eigen kleur heeft en zijn eigen kracht", vertelt de programmamanager. "Net als een regenboog. Maak het simpel en behapbaar: groen helpt om je lichaam schoon te maken en geel is goed voor je spieren. Pedagogisch medewerkers geven aan dat de methode goed werkt en er worden meer kleuren gegeten."

Het kdv kende al de 'Smaaksafari', waar bepaalde groenten centraal worden gezet. "Op de bso breiden we de 'Smikkelweken' uit en worden kinderen vanaf 2024 gestimuleerd om op 'Smikkelsafari' te gaan tijdens een van de twee jaarlijkse themaweken", vertelt Helen. "En dan blijkt zelfs de stap naar iets 'gek wits' zoals bloemkool of venkel niet te groot. We stimuleren ook om groente en fruit uit de seizoenen te eten. Je gaat dan vanzelf gevarieerder eten en het is ook goed voor de duurzaamheid."

Nog meer betrokkenheid

Om ouders uit kwetsbare wijken meer te betrekken bij de gezonde leefstijl waar Partou voor staat, heeft Partou in samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam de 'OK Gezond-app' ontwikkeld. "Het is een app die het onderwerp duidelijk uitlegt, met behulp van afbeeldingen", vertelt Helen. "Ouders leren over gezonde voeding en krijgen simpele oefeningen om meer bewegen en ook beter slapen te stimuleren." Ook is er een podcast opgenomen in Rotterdam met medewerkers die aanvankelijk kritisch reageerden op het voedingsbeleid, om hen te inspireren en het waarom uit leggen: "Je hoort dat ze gaandeweg steeds enthousiaster werden."

Het stimuleren van een gezonde leefstijl is nooit klaar. Zo staat op de verlanglijst van Helen om het aanbod van warme gezonde lunches te onderzoeken en meer samenwerkingen met lokale ondernemers aan te gaan. "Daarnaast willen we meer weetjes en recepten gaan delen, om medewerkers en ouders nog meer te inspireren om ook thuis gezond te koken", legt de programmamanager uit. "Vitaliteit van medewerkers en kinderen staat hoog op de agenda en was een centraal thema op de studiedag, die we vorig jaar georganiseerd hebben. Het is belangrijk om daarna samen met de medewerkers en ouders op te trekken. En ook om duidelijk te maken dat kinderen bij ons dingen kunnen leren waar ze in de rest van hun leven profijt van hebben."

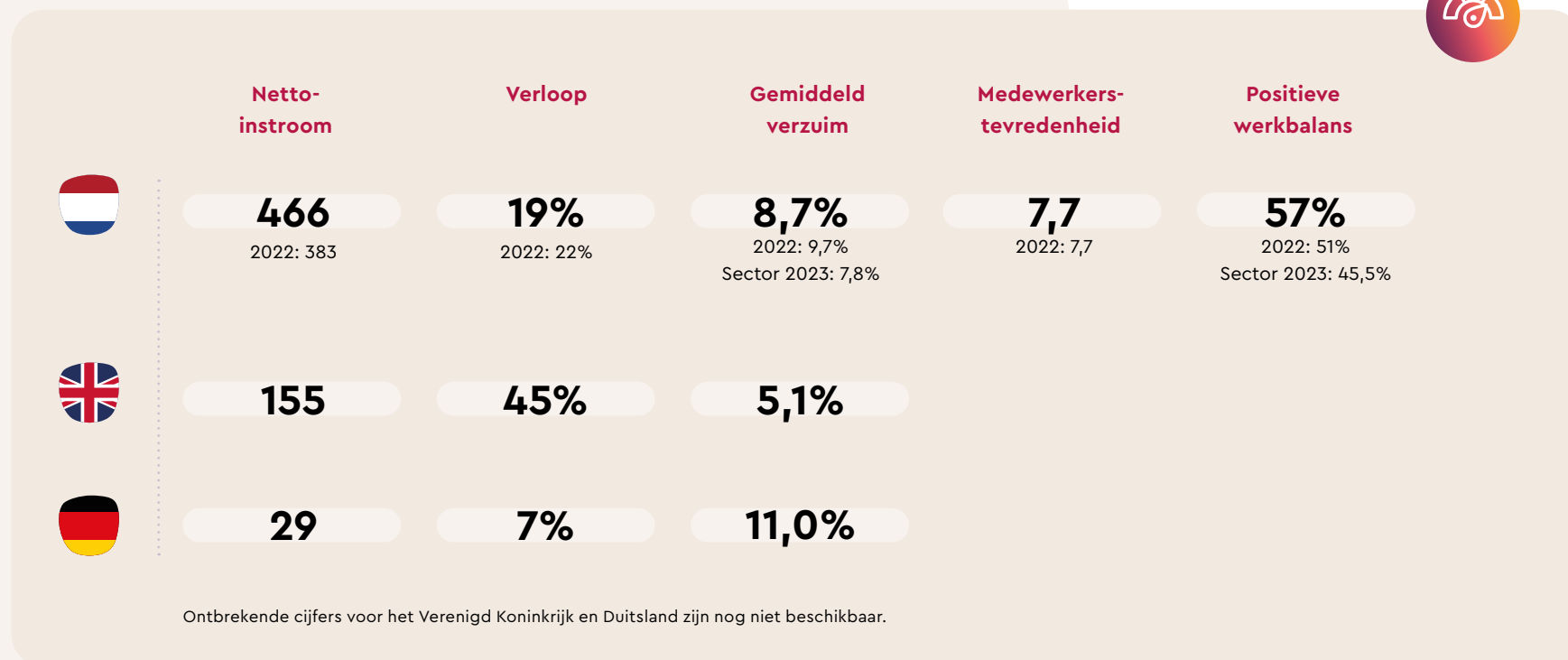


Menselijke waarde

Ruimte voor *talent, expertise en participatie*

Onze medewerkers zijn ons belangrijkste kapitaal. Zij vormen onze menselijke waarde en creëren een veilige en inspirerende ontwikkelplek voor kinderen.

Kerncijfers 2023





Betrokken medewerkers

Onze betrokken medewerkers zetten zich elke dag in om ieder kind dat bij ons komt, spelenderwijs voor te bereiden op de toekomst. Zij staan aan de basis van de ontwikkeling van een generatie die in staat is om invulling te geven aan een veerkrachtige samenleving. De pedagogisch professionals creëren een veilige, vertrouwde en stimulerende omgeving voor kinderen. Door begeleiding van het vrije spel en de ontwikkelingsgerichte activiteiten dragen ze bij aan kindontwikkeling: van de eerste stapjes tot ze klaar zijn voor de basisschool en gedurende de gehele basisschooltijd.

Eind 2023 had Partou 12.780 medewerkers in dienst. Hiervan werkten 9.955 medewerkers in Nederland, 2.414 in het Verenigd Koninkrijk en 411 in Duitsland. De overgrote meerderheid (95 procent) van onze medewerkers is vrouw en werkt als pedagogisch professional. Ook in de leidinggevende functies en het managementteam zijn vrouwen in de meerderheid. Een groot deel van onze Nederlandse en Engelse medewerkers werkt in deeltijd. De deeltijdfactor ligt op respectievelijk 0,67 en 0,68. De deeltijdfactor van Kita|Concept eind 2023 was 0,81.

De gemiddelde leeftijd van alle medewerkers in Nederland is 37,9 jaar en zij zijn gemiddeld 7,6 jaar in dienst. Onze medewerkers hebben 37 verschillende nationaliteiten en komen uit 75 verschillende geboortelanden.

Wij vinden het belangrijk om medewerkers aan ons te binden en een duurzame relatie aan te gaan. We bieden een vast dienstverband, zodra dit kan. In Nederland heeft 91 procent van onze medewerkers een contract met vaste uren en 78 procent heeft een contract voor onbepaalde tijd. Dit is inclusief BBL-studenten, die vanwege hun studieovereenkomst altijd een tijdelijk contract hebben. Ter vergelijking: volgens AZW heeft medio 2023 96 procent van alle werknemers in de kinderopvang in Nederland vaste uren en 74 procent een contract voor onbepaalde tijd²⁵.

De pedagogisch professionals creëren een veilige, vertrouwde en stimulerende omgeving voor kinderen.





Feiten 2023

Onze medewerkers (exclusief stagiaires)

	2023	2022
Medewerkers	9.955	9.275
Medewerkers (fte)	6.657	6.266
Deeltijdfactor	66,9%	68%
Pedagogisch medewerkers (incl. BBL)	8.247	7.981
Aandeel vrouw	95%	96%
Gemiddelde leeftijd medewerkers	37,9	37,4
Gemiddelde leeftijd medewerkers, excl. BBL	38,2	38,0
Gemiddelde lengte dienstverband	7,6	7,2
Gemiddelde lengte dienstverband, excl. BBL	8,0	7,5
Contract met vaste uren	91%	94%
Contract voor onbepaalde tijd	78%	74%

Opleiding

BOL-stagiaires	469	587
BBL-klassen gestart	14	28
BBL-studenten gestart	332	348
Opleiding aankomend locatiemanager	72	42
BHV/EHBO	4.820	2.695
Baby-specialist	693	708
3F-taaltoets	875	83

Medewerkerstevredenheid

	2023	2022
Respons medewerkers-betrokkenheidsonderzoek	68%	68%
Medewerkerstevredenheid	7,7	7,7
eNPS*	+1	-2
Positieve werkbalans – % werkdruk niet te hoog	57%	51%

In- en uitstroom (exclusief stagiaires)

Instroom medewerkers	2.256	2.430
Uitstroom medewerkers	1.810	2.047
Netto-instroom	446	383
Verloop	19%	22%

Vitaliteit/anders

Gemiddeld ziekteverzuim	8,7%	9,7%
Incidenten met medewerkers	41	73



* De NPS is een manier om loyaliteit uit te drukken op basis van één vraag: hoe waarschijnlijk is het dat u ons zult aanbevelen aan een vriend of collega? Om antwoord te geven, kan de respondent een score van 0 t/m 10 invullen. De scores worden verdeeld in drie groepen:

- Promoters: respondenten die een score 9 of 10 hebben gegeven.
 - Neutrals: respondenten die een score 7 of 8 hebben gegeven.
 - Critici: respondenten die een score 0 t/m 6 hebben gegeven.
- De score wordt als volgt berekend: NPS = % promoters – % critici





Via onze Academie hebben medewerkers toegang tot e-learning modules, webinars en trainingen.



Een leven lang ontwikkelen

Partou heeft een ontwikkelcultuur. Voor het kind, maar zeker ook voor onze medewerkers. Ontwikkeling houdt niet op bij het behalen van een diploma. We geloven in een leven lang leren. Daarom werken we continu aan de ontwikkeling van onze medewerkers.

We vinden het belangrijk om een goed beeld te hebben van wat onze medewerkers bezighoudt en wat Partou kan doen om het werkgeluk te vergroten door ondersteuning te bieden in professionele of persoonlijke ontwikkeling of bij de balans tussen werk en privé.

Sinds 2022 kan elke medewerker in Nederland het Partou-gesprek met zijn leidinggevende voeren; een gesprek waarin het welzijn en werkgeluk van de medewerkers centraal staan. Waar worden ze blij van, waar maken ze zich druk over, in hun werk of privé? Wat zouden ze nog willen leren in hun leven, wat vinden zij belangrijk binnen Partou? Vaak vindt dit gesprek niet plaats op de opvanglocatie of op kantoor, maar tijdens een gezamenlijke lunch of een wandeling. De andere setting helpt om een ander gesprek te voeren dan op een gemiddelde werkdag.

Ook bij Kita|Concept in Duitsland vindt jaarlijks een gesprek met iedere medewerker plaats over persoonlijke wensen en doelen.

In het Verenigd Koninkrijk hebben we in 2023 een uitgebreid onderzoek gedaan naar hoe we medewerkers de waardering en ondersteuning in ontwikkeling kunnen geven die zij verdienen. Dit heeft onder meer geleid tot de oprichting van de Partou Academie in het Verenigd Koninkrijk.

Groeien met Partou Academie

Onze Partou Academie biedt een uitgebreid opleidingsaanbod voor al onze medewerkers, zowel ter inspiratie als op persoonlijk of vakinhoudelijk vlak. De academie bestaat uit een online leeromgeving en fysieke bijeenkomsten bij ons trainingscentrum in Almere.

Het opleidingsaanbod van de Partou Academie is uitgebreid en divers: van laagdrempelige podcasts, e-learnings en inspiratiesessies tot trainingen en (langdurige) opleidingen. Zo is er voor iedere medewerker wat wils. Via de online Academie hebben alle Nederlandse en Engelse medewerkers toegang tot e-learning modules, webinars en trainingen.

Voor Duitse collega's biedt Kita|Concept mogelijkheden voor verdere opleiding met externe samenwerkingspartners. De voormalige Kita|Concept Akademie en de academie van Paula & Max worden geïntegreerd en doorontwikkeld.



Feiten 2023

Onze medewerkers

Medewerkers	2.414
Medewerkers (fte)	1.636
Deeltijdfactor	67,8%
Pedagogisch medewerkers	2.092
Apprentices (YE)	150
Aandeel vrouw	95%

Medewerkerstevredenheid

Respons Culture Check Survey	11%
Aandeel (zeer) blij met veranderingen	96%

In- en uitstroom

Instroom (fte)	510
Uitstroom (fte)	495
Netto-instroom (fte)	15
Verloop	45%

Vitaliteit/anders

Gemiddeld ziekteverzuim	5,1%
Incidenten met medewerkers	28
Meldingsplichtige incidenten (RIDDOR)	8



Teamontwikkeling en plezier

We vinden het niet alleen belangrijk dat onze medewerkers zich individueel ontwikkelen, ook de teamontwikkeling en het plezier staan hoog op de agenda.

Zo hebben we workshops en een 'We-learning', speciaal ontwikkeld om de verbinding binnen onze Nederlandse teams te versterken.

In 2023 heeft Partou in Nederland voor het eerst twee landelijke studiedagen georganiseerd, waarop al onze locaties gesloten waren. Tijdens deze studiedagen stonden zowel teamontwikkeling als professionele ontwikkeling op de agenda, door met elkaar op een leuke en leerzame manier aan de slag te gaan met vakmanschap.

Aantrekken van medewerkers

De arbeidsmarkt in de kinderopvang staat al jaren onder druk zowel in Nederland, als in het Verenigd Koninkrijk en in Duitsland. We besteden daarom veel aandacht aan het aantrekken van talent. De netto-instroom was positief met 446 nieuwe collega's in Nederland en een kleine uitbreiding met 15 fte in het Verenigd Koninkrijk. Het verloop in beide landen is afgenomen ten opzichte van 2022, maar is met respectievelijk 19 en 45 procent hoger dan gewenst. Het verloop in Duitsland was in 2023 met ca. 7 procent laag.



Sinds 2023 heeft Partou Nederland een FiP-team (Flexibele inzet Partou). Dit team bestaat uit pedagogisch medewerkers met een flexibel dienstverband bij Partou, die zelf bepalen wanneer zij willen werken en zij worden ingezet op de locaties waar zij het meest nodig zijn.

Een warm welkom

Alle nieuwe medewerkers volgen verplicht een uitgebreide en interactieve *onboarding*, oftewel een inwerkprogramma. Een warm welkom met een goede *onboarding* helpt om je snel thuis te voelen. Tijdens de *onboarding* leren nieuwe collega's hun weg vinden binnen Partou.

Dat doen we onder andere door al op de eerste werkdag te praten over onze organisatie, onze missie, onze waarden en over hoe je daaraan een bijdrage kunt leveren.

Dit zorgt voor ook voor betrokkenheid en voor een positieve beleving van Partou als werkgever. Een goede *onboarding* maakt dat medewerkers sneller ervaren dat zij een bijdrage kunnen leveren, zorgt voor een hogere medewerkerstevredenheid en verkleint de kans op verloop. Daarom vinden we het belangrijk om vanaf dag één te investeren in nieuwe medewerkers.



Feiten 2023

Onze medewerkers

Medewerkers	411
Medewerkers (fte)	331
Deeltijdfactor	80,6%
Pedagogisch medewerkers	286

Opleiding

Praktikanten (leer-werk)	9
--------------------------	---

In- en uitstroom

Netto-instroom	29
Verloop	7,2%

Vitaliteit/anders

Gemiddeld ziekteverzuim	11,0%
Incidenten met medewerkers	3





Plek voor talent

Wij geloven in de kracht van iedere medewerker. De omvang van onze organisatie biedt veel kansen waar het gaat om duurzame inzetbaarheid. Daarom zetten we steeds meer in op het creëren van doorgroeimogelijkheden voor huidige én nieuwe medewerkers.

In het opleidingsprogramma van de Partou Academie zijn verschillende opleidingen opgenomen, waarmee medewerkers kunnen doorgroeien zowel in Nederland als het Verenigd Koninkrijk. Populair in Nederland is het programma voor pedagogisch medewerkers, waarin zij opgeleid worden tot assistent locatiemanager. In 2023 volgden 72 pedagogisch medewerkers deze opleiding. In totaal zijn er sinds 2022 169 pedagogisch medewerkers doorgegroeid naar de functie van assistent locatiemanager.

Erkend leerbedrijf

Partou is een erkend leerbedrijf. We vinden het belangrijk om bij te dragen aan de ontwikkeling van jong talent. Zowel in Nederland, het Verenigd Koninkrijk als Duitsland begeleiden we leer-werkstudenten.

In samenwerking met ROC's start Partou Nederland elk half jaar eigen BBL-classes, om voldoende kwaliteit van instroom te borgen. Dit zijn opleidingsplekken beroepsbegeleidende leerweg (BBL) voor mbo-pw3-studenten, die een programma van werken en studeren volgen. In 2023 startten 332 BBL-studenten verspreid over 14 klassen. Dit waren allemaal zij-instromers. Daarnaast waren er in 2023 469 (BOL-) stagiaires actief op onze locaties.

In het Verenigd Koninkrijk hadden we eind 2023 150 apprentices (leer-werkstudenten). In Duitsland hadden we in 2023 9 *Praktikanten* in dienst. Praktikanten verdienen het wettelijk minimumloon en zijn voltijd in dienst. Zij werken een paar dagen per week en volgen de andere dagen een opleiding.

Medewerkersbetrokkenheid

Onze belangrijkste strategische pijler is het vergroten van werkgeluk. Het is onze ambitie de best gewaardeerde kinderopvang te zijn. Dit betekent ook best gewaardeerd door medewerkers en als

werkgever. Daarvoor is het belangrijk om signalen van medewerkers op te halen en te weten wat goed gaat én waar mogelijkheden voor verbetering liggen.

Medewerkersparticipatie draagt in belangrijke mate bij aan werkgeluk. Het betrekken van medewerkers in projecten en met ze in gesprek gaan wanneer zij met ideeën komen of kritisch zijn, maakt dat medewerkers zich gehoord voelen en leidt bovendien tot een beter resultaat. We proberen ons steeds bewust te zijn van de mogelijkheden om medewerkers te laten participeren.

Partou Nederland doet elk jaar een uitgebreid medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (mbo), het meetinstrument om inzicht te krijgen in hoe het gaat met onze strategische pijler: het vergroten van werkgeluk. In 2023 deed, net als in 2022, 68 procent van de medewerkers mee aan het mbo. Ook de algemene tevredenheid is met een 7,7 als rapportcijfer gelijk gebleven. Wel ervaren medewerkers minder werkdruk en zijn ze veel vaker positief over Partou als werkgever.

Onze Employee Net Promoter Score (eNPS), een veelgebruikte internationale standaard waarmee de tevredenheid en loyaliteit van medewerkers wordt gemeten, is gestegen van -2 naar +1. Een goed resultaat dat echter nog wel veel ruimte voor verbetering biedt. Daar blijven we ons voor inzetten met als belangrijkste punten: plezier in werk en je prettig voelen in je team. We blijven medewerkers stimuleren om hun stem te laten horen.





Het Verenigd Koninkrijk doet sinds 2024 meerdere keren per jaar een 'pulse check', waarbij 3 terugkerende vragen aan medewerkers worden voorgelegd en naar wens een specifiek topic kan worden toegevoegd. In een culture check suvery eind 2023 onder medewerkers gaf 96 procent aan (zeer) blij te zijn met de aankomende veranderingen door het samenvoegen van All About Children en Just Childcare tot Partou UK. KitalConcept heeft begin 2024 een medewerkers-onderzoek laten doen.

Een betrokken werkgever

In 2023 hebben we wederom veel geïnvesteerd om het werkplezier van onze medewerkers te vergroten en de werkdruk te verlagen. We vinden het belangrijk dat onze medewerkers zich gewaardeerd en gesteund voelen door Partou als werkgever.

Om deze waardering te uiten is in Nederland onder meer de tweede studiedag afgesloten met een groot en uniek evenement in de Ziggo Dome. Partou-collega's uit het hele land kwamen samen voor ontspanning, verbinding en feest. Ook werden de 'Droomcollega Awards' uitgereikt voor de meest genomineerde favoriete collega's.

In het Verenigd Koninkrijk en in Duitsland zijn er jaarlijkse events voor medewerkers. Ook initiatieven in het Verenigd Koninkrijk, zoals de *social recognition wall* met complimenten en de benoeming tot *Partou Hero* van de maand voor een collega die iets bijzonders heeft gedaan, dragen bij aan het gevoel van waardering.



Uit eerder onderzoek van Partou naar ervaren werkdruk in Nederland kwam onder andere de aanbeveling naar voren om het lijnmanagement te versterken.

Dit heeft ertoe geleid, dat Partou het aantal operationeel managers verder heeft uitgebreid, om zo meer aandacht en ondersteuning te kunnen geven aan locatiemanagers. Daarnaast is de groepshulp in Nederland inmiddels onmisbaar op veel locaties.

De groepshulp ondersteunt met lichte huishoudelijke taken, algemene verzorgende taken en het houden van extra toezicht, samen met de pedagogisch medewerkers. Veel groepshulpen hebben bovendien de ambitie om door te groeien binnen Partou.

Nieuw in Nederland in 2023 is de mobiliteitstool: 'Zit jij nog op je plek?'. Er zijn verschillende redenen waardoor medewerkers soms niet helemaal meer op hun plek zitten. De tool leidt medewerkers naar personen die hen kunnen helpen bij het vinden van een nieuwe plek binnen Partou.

Medezeggenschap en belangenbehartiging

Samen bouwen aan Partou is voor ons belangrijk. Daarom vinden we het belangrijk dat onze medewerkers direct en indirect kunnen meebouwen, meedenken en meebeslissen. Dit hebben we op een formele en informele wijze georganiseerd. De formele medezeggenschap bij Partou in Nederland wordt ingevuld door een Ondernemingsraad. Daarnaast geven we op verschillende manieren vorm aan medewerkersparticipatie.

Alle pedagogisch professionals en beleidsmedewerkers/coaches van Partou Nederland zijn sinds 1 januari 2023 gratis lid van PPINK, de eerste en enige beroepsvereniging voor pedagogisch professionals in de kinderopvang. PPINK versterkt de positie van de pedagogisch professional en vergroot de waardering voor het vak. Daarnaast ondersteunt Partou het lidmaatschap van vakbond(en).



Arbeidsvoorwaarden

In Nederland vallen vrijwel alle medewerkers (> 99 procent) onder de cao Kinderopvang. Ook stagiaires vallen hieronder. In de eerste maanden van 2023 was er nog geen overeenstemming tussen onderhandelende partijen over de cao 2023–2024. Als voorschot op de nieuwe cao heeft Partou toen een gratificatie naar alle medewerkers overgemaakt.

Partou Nederland heeft diverse aanvullende arbeidsvoorwaarden en regelingen. Alle medewerkers nemen deel aan het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Ook hebben we werknemersvoordelen in de vorm van een personeelsvoordeelwinkeltje en kortingen op verzekeringen, kinderopvang voor personeel, een sportabonnement of een fiets.

In het Verenigd Koninkrijk is er geen collectieve arbeidsovereenkomst voor de private sector. Partou UK monitort de ontwikkeling van de Minimum Living Wage en National Living Wage en spiegelt de salarissen hieraan. Ook biedt Partou hier een uitgebreide pensioenregeling met werkgeversbijdrage. Daarnaast zijn er diverse werknemersvoordelen in de vorm van kortingen, korting op kinderopvang voor eigen personeel en een extra vrije dag op je verjaardag.

Kita|Concept sluit aan bij de TVöD, een collectieve arbeidsovereenkomst voor medewerkers van publieke kindercentra in Duitsland, als het gaat om lonen en loonstijging.

Ook is er een bedrijfspensioenregeling. Bovendien biedt ook Kita|Concept diverse werknemersvoordelen in de vorm van een personeelsvoordeelwinkeltje en kortingen op verzekeringen, een sportabonnement of een fiets.

Vitaliteit

Partou streeft naar een gezonde en vitale werkomgeving. Wij investeren in het welzijn en de vitaliteit van onze medewerkers, bijvoorbeeld door het faciliteren van het voordelig aanschaffen van een fiets of een sportabonnement met korting, voordeel bij culturele activiteiten en een vitaliteitsprogramma.

Behalve aandacht voor elkaar en het gevoel deel uit te maken van een fijn team, spelen ook een gezonde en veilige werkomgeving en goede arbeidsomstandigheden een grote rol in de vitaliteit van de medewerkers.

In 2023 besteden we in Nederland, mede op initiatief van onze ondernemingsraad, specifiek aandacht aan herfstbloeiërs. De webinar 'De overgang, een hot topic' was een groot succes. Ook vergoedde Partou Nederland de griepvaccinatie voor alle collega's die dit wilden.

Partou biedt ondersteuning in de vorm van een vangnet als het privé even moeilijk gaat, zoals ondersteuning bij psychische zorg. En Partou UK heeft een hulplijn voor medewerkers waar zij zich anoniem kunnen melden als ze mentale problemen ervaren.



Financieel fit

Partou ziet financieel fit zijn ook als een belangrijk onderdeel van de vitaliteit van haar medewerkers. Maar door de almaar stijgende kosten van het levensonderhoud wordt het voor veel medewerkers een steeds grotere uitdaging om grip te houden op de financiën. Daarom bieden we onze medewerkers niet alleen werknemersvoordelen, maar ook advies en coaching bij financiële problemen. Bijvoorbeeld in de vorm van een budgetcoach of een 'geldbuddy'.

Verzuim

Het gemiddelde verzuim in Nederland was in 2023 8,7 procent. Dit is een daling van één procent ten opzichte van 2022. Het percentage is echter nog steeds hoog. In 2023 zijn we diverse initiatieven gestart om meer grip te krijgen op verzuim, zowel door diepgaande analyse als actie. Zo weten we dat het langere verzuim vooral gerelateerd is aan energetische beperkingen en dat er een samenhang is tussen verzuim op een locatie en de werkbeleving. Door middel van pilots onderzoeken we op welke wijze extra aandacht en ondersteuning in het verzuimproces en tijdens de re-integratie bijdragen aan het reduceren van verzuim.

In het Verenigd Koninkrijk en Duitsland is het verzuim respectievelijk 5,1 en 11,0%.

De inzichten en ervaringen die we in Nederland opdoen met de pilots om het verzuim te verlagen, zijn ook nuttig voor met name Duitsland.



Incidenten met medewerkers

Partou registreert alle incidenten met medewerkers en monitort de opvolging. Er zijn geen terugkerende incidenten waarop maatregelen genomen kunnen worden. In Nederland zijn in 2023 41 incidenten gemeld, waarbij in 30 gevallen een ambulance is opgeroepen en uiteindelijk in 9 gevallen een melding is gemaakt bij de verzekering/arbeidsinspectie. In het Verenigd Koninkrijk zijn 28 incidenten geregistreerd, waarbij in 8 gevallen sprake was van medische behandeling. Voor deze 8 incidenten geldt een meldingsplicht conform RIDDOR. In Duitsland ging het om 3 arbeidsongevallen.

We bieden onze medewerkers advies en coaching bij financiële problemen, bijvoorbeeld met een budgetcoach of 'geldbuddy'.



Interview

W.E. C.A.R.E. voor onze medewerkers

Personeelstekorten in de kinderopvang zijn zowel in Nederland, het Verenigd Koninkrijk als in Duitsland een probleem. Partou stelt daarom alles in het werk om alle medewerkers de waardering en steun te geven die zij verdienen. In het Verenigd Koninkrijk wordt een nieuwe strategie uitgerold om hier op een actieve manier aan bij te dragen. De resultaten zijn veelbelovend.

Net als veel sectoren worstelt ook de kinderopvang met de tekorten op de arbeidsmarkt. Partou realiseert zich dat het van groot belang is om beter onder de aandacht te brengen wat werken in deze branche zo aantrekkelijk maakt. Maar het is óók zaak om de medewerkers die al in dienst zijn, genoeg kansen te bieden en ze te laten voelen hoe groot hun waarde is voor het bedrijf. Dit bleek ook uit een groot onderzoek onder ruim 2.500 Britse medewerkers van Partou.

Simon Booth is als Head of People Experience deels verantwoordelijk voor het uitrollen van de W.E. C.A.R.E. People Strategy. De afkorting staat voor Wellbeing, Engagement, Community, Autonomy, Respect en Enrichment, in het Nederlands te vertalen als welzijn, betrokkenheid, saamhorigheid, autonomie, respect en verrijking. "We hebben bepaald wat onze speerpunten zijn", legt hij uit. "En daarna hebben we bij elk van die zes pijlers een aantal concrete plannen bedacht om die doelen te bereiken."

Simon Booth

Head of People Experience, Partou UK

Doorgroeien en recruitment

Het kostte een paar maanden om te inventariseren waar precies de mogelijkheden zaten binnen de organisatie. "Het gevoel van betrokkenheid was relatief laag", legt Simon uit. "Dat merkten we zelf natuurlijk ook al, op basis van het relatief hoge verloop. Mensen verlaten een organisatie niet omdat ze tevreden zijn." Onvrede over het salaris stond niet heel hoog in het lijstje met verbeterpunten. Maar wat wel vaak werd genoemd, was het gebrek aan waardering en het gebrek aan doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie. Ook de werkdruk werd regelmatig genoemd, al hing dit ook deels samen met de coronaperiode tussen 2020 en 2022.

Om de tekorten in het personeelsbestand aan te pakken, is er een actieplan gemaakt om te kijken hoe en waar nieuwe medewerkers kunnen worden gevonden. "Op de plekken waar de uitdagingen het grootste zijn, gaan we aan de hand van geo-targeting heel bewust op zoek naar nieuwe mensen", vertelt Simon. Zo zijn er pieken in de vraag in grote steden als Bristol en Londen: "Gerichte online recruitment kan daar uitkomst bieden. En je kunt niet voorkomen dat mensen soms de sector verlaten. Maar we doen ons best ervoor te zorgen dat zij dat wel met een positief gevoel doen. Ook nadat ze zijn vertrokken, kunnen zij ambassadeurs zijn en blijven van het vak en ons bedrijf." Daarnaast helpt de Britse overheid mee om werken in de kinderopvang op een positieve manier onder de aandacht te brengen met een brede mediacampagne.

Reizen en extra hulp

Een van de initiatieven binnen het bedrijf zelf is de Partou Academie die medewerkers stimuleert en inspireert om zich verder te ontwikkelen. De Academie biedt een gevarieerd aanbod aan opleidingen, workshops, e-learningen en trainingen. "Dit is een van de manieren om onze mensen meer doorgroeimogelijkheden te bieden", bevestigt Simon. "We krijgen ook terug van medewerkers dat zij heel blij zijn met de trajecten die we aanbieden via de Academie. Het gaat dan bijvoorbeeld ook om cursussen waarmee zij team- of locatiemanager kunnen worden." Ook worden er reizen georganiseerd naar het buitenland, waar medewerkers ervaringen met collega's kunnen uitwisselen.

Maar er zijn méér gebieden waarop Partou UK haar werknemers actiever ondersteunt. Zo heeft ze een hulplijn in het leven geroepen waar medewerkers zich anoniem kunnen melden als zij, bijvoorbeeld door de werkdruk, mentale problemen ervaren. En Partou biedt ook meer praktische hulp bij financiële problemen. "We hebben adviseurs die graag meedenken als medewerkers tegen grote financiële obstakels aanlopen", legt Simon uit. "Maar het gaat ook om praktische hulp, zoals kortingen of acties bij bepaalde grote winkels. Ook dat soort kleine initiatieven dragen bij aan een positievere sfeer."

Muur met complimentjes

Datzelfde geldt voor de virtuele muur die het Britse servicekantoor in maart 2024 in het leven riep. Medewerkers worden aangespoord om collega's die in hun ogen iets goeds of positiefs hebben gedaan, in het zonnetje te zetten met een compliment dat vervolgens op deze virtuele muur wordt gedeeld. "Aan die oproep is massaal gehoor gegeven", vertelt de projectleider trots. "Binnen drie weken zijn er achthonderd kaartjes gedeeld. En dat soort kleine complimentjes hebben het beoogde effect: mensen zeggen zich meer gewaardeerd te voelen."

Ook wordt er maandelijks een prijs uitgereikt aan een *Partou Hero* die volgens zijn of haar collega's iets bijzonders heeft gedaan. Aan het einde van het jaar worden er ook jaar-awards uitgereikt aan onder andere de beste locatiemanager, teamleden en opvangmedewerkers. "Het is niet de bedoeling om er een wedstrijd van te maken", voegt Simon daar aan toe. "Maar het kan mensen wel motiveren om bepaalde doelen te bereiken. En het is heel belangrijk om vaker concreet uit te spreken hoe trots Partou op haar mensen is. Uiteindelijk zijn het de medewerkers die Partou voor ouders maken tot het schitterende bedrijf dat het is."

'Complimentjes aan collega's worden op een virtuele muur gedeeld'



Intellectuele waarde

Continue *ontwikkeling* van kennis en kunde

Kwaliteit staat bij ons hoog in het vaandel. Daarom investeren we continu in het ontwikkelen van kennis en kunde, van de sector en van onze medewerkers. Deze kennis en kunde dragen bij aan de kwaliteit die we bieden. Dit is onze intellectuele waarde.

Kerncijfers 2023



Aantal
(wetenschappelijke)
onderzoeken

9

2022: 9

Aantal afstudeer- en
stageonderzoeken

8

2022: 8

Aantal
onderzoekspilots

4

2022: 4

Aantal
publicaties

10





Onderzoek en wetenschap

We vinden het belangrijk om onze kennis en kunde ten behoeve van een optimale ontwikkeling en het welzijn van kinderen op de kinderopvang te blijven uitbreiden. Zowel voor de sector als voor Partou zelf. Nieuwe inzichten zijn input voor de doorontwikkeling van ons (pedagogisch) beleid en ons activiteitenaanbod. Daarom initiëren we zelf onderzoek en pilots en leveren we een bijdrage aan (wetenschappelijk) onderzoek. Dit doen we door eigen onderzoek en door samenwerking met kennisinstellingen en uitvoering van hun onderzoeken op onze locaties. Daarnaast draagt Partou financieel bij aan de leerstoel Kinderopvang aan de Universiteit van Amsterdam en het Expertisecentrum Pedagogische Kwaliteit Kinderopvang.

Onze eigen wetenschappelijke afdeling beschikt over specifieke expertise op het gebied van (het meten van) pedagogische kwaliteit in de kinderopvang (NCKO) en verzorgt hierover nationaal en internationaal gastlessen en trainingen. Ook beschikken we over wetenschappelijke expertise over het wengedrag van baby's in de kinderopvang. Daarnaast doet Partou in samenwerking met kennisinstellingen onderzoek naar specifieke onderwerpen. In 2023 hebben wij meegewerkt aan zestien verschillende (wetenschappelijke) onderzoeken: negen onderzoeken van verschillende kennisinstellingen/universiteiten en maar liefst acht afstudeerscripties.

Partou is de enige Nederlandse kinderopvangorganisatie die op deze schaal actief is op het vlak van participatie aan wetenschappelijk onderzoek. Veel onderzoeken lopen gedurende meerdere jaren. Een overzicht hiervan staat op pagina 79 en 80.

Voor de Vrije Universiteit hebben we onderzoek gefaciliteerd naar het professionaliseren van spelbegeleiding door middel van dialogen tussen kinderen en hun pedagogisch professionals. Dit onderzoek is afgerond met een wetenschappelijke promotie. Voor de Universiteit van Amsterdam hebben wij een onderzoek gefaciliteerd naar de effecten van kinderopvang. Hieraan hebben 25 van onze kinderdagopvanggroepen deelgenomen. Ook deze studie is inmiddels afgerond en in 2024 volgt een wetenschappelijke promotie.

Ons beleid is altijd mee te werken aan relevant extern onderzoek dat wordt geïnitieerd vanuit universiteiten, hogescholen, gemeenten of de Rijksoverheid. Een concreet voorbeeld hiervan is de Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang van de Universiteit Utrecht in opdracht van het Ministerie van SZW. We nemen deel aan deze kwaliteitsmetingen met een aantal geselecteerde locaties. Voor deze kwaliteitsmetingen verzorgen we de training voor de observanten die de kwaliteit van de interacties van pedagogisch medewerkers met kinderen betrouwbaar moeten beoordelen aan de hand van videofragmenten.

We delen onze kennis (inter-)nationaal en blijven up-to-date van de meest recente wetenschappelijke inzichten. We hebben in maart 2023 deelgenomen aan en gepresenteerd op een van de grootste internationale congressen op het gebied van de ontwikkeling van kinderen (Society for Research in Child Development, Salt Lake City).

Goede kwaliteit van kinderopvang draagt bij aan de ontwikkeling en het plezier van kinderen. Het onderzoek naar kinderopvang richt zich vooral op de dagopvang. Over de buitenschoolse opvang is relatief gezien nog weinig bekend. Om meer te weten te komen over een goed bso-aanbod, het gebruik en de kwaliteit ervan, zijn we in juli 2023 in samenwerking met de Universiteit Utrecht gestart met een vier jaar durend, wetenschappelijk promotieonderzoek: 'Meer plezier en uitdaging op de bso'.





Dankzij onze omvang beschikken we over veel wetenschappelijk betrouwbare data, onder meer de data van kwaliteitsmetingen die door het NCKO zijn gedaan op onze locaties²⁶. Uit analyses blijkt dat er kansen voor verbetering zijn voor de kwaliteit 1) van de leefomgeving (aanwezigheid en beschikbaarheid van materialen voor verschillende ontwikkeldomeinen), 2) op de babygroepen en 3) van de interacties tussen pedagogisch medewerkers en kinderen tijdens lunchsituaties. Naar aanleiding hiervan hebben we twee initiatieven genomen.

Partou is in 2023 gestart met een verbetertraject voor inrichting en spelmaterialen gericht op belangrijke ontwikkeldomeinen voor kinderen (fijne motoriek, fantasie, rollenspel, natuur en techniek) op een aantal VE-groepen in de regio Amsterdam en de regio Oost. Uit de tussenresultaten bleek dat de groepen significant zijn verbeterd op de inrichting van de groepen en het aanbod en beschikbaarheid van de spelmaterialen, vooral voor de categorieën fijne motoriek, knutselen, rollenspel en boeken. Ook ervaren de medewerkers van de betrokken locaties het verbetertraject als positief en waardevol. Met de feedback is het verbetertraject verder aangescherpt om in 2024 in te zetten op een groter deel van onze kinderopvang-groepen. Ook voor dit vervolgtraject zullen we systematische gegevens verzamelen en analyseren. In de zomer 2024 verwachten we de resultaten.

Daarnaast zijn we gestart met de ontwikkeling van een onderzoeksopzet om steekproefsgewijs de kwaliteit van onze babygroepen te meten. Naast de hierboven genoemde aanleiding waren er nog twee andere aanleidingen. De eerste betreft De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK), die sinds 1 januari 2019 van kracht is. Deze wet heeft ervoor gezorgd dat er de afgelopen jaren veel veranderd is, met als doel de kwaliteit te verhogen. De beroepskracht-kindratio (BKR) voor baby's is gewijzigd, er is een scholingseis voor iedereen die met baby's werkt en er is het vaste gezichten-criterium. De tweede aanleiding betreft de promotiestudie van collega Sanne de Vet²⁷. De resultaten uit deze studie laten zien dat baby's, vooral bij de start op het kinderdagverblijf, extra ondersteuning kunnen gebruiken, omdat ze er gemiddeld meer stress ervaren dan thuis. De resultaten van de metingen op de babygroepen verwachten we medio 2024.

Partou is gestart met een verbetertraject voor inrichting en spelmaterialen gericht op belangrijke ontwikkeldomeinen voor kinderen.





Onderzoeken waar Partou in 2023 aan heeft bijgedragen

Naam extern onderzoek	Startdatum	Looptijd	Uitvoerend kennisinstituut
Effecten van Kinderopvang: Profiteren kinderen in verschillende mate?	jan-18	42 mnd	Universiteit van Amsterdam*
Spel met oog voor dialoog: Professionalisering spelbegeleiding	jan-18	42 mnd	Vrije Universiteit*
Ontwikkeling Voorop/Ages & Stages: nieuw ontwikkelvolgsysteem	jun-20	continu	Universiteit Utrecht
Wat werkt voor de jeugd: kinderen met SMI-indicatie	jan-19	36 mnd	Universiteit Utrecht*
Relaties van kinderen met pm bso en het effect daarvan op gedrag en welbevinden	feb-23	sept-23	Universiteit van Amsterdam
Samenwerken in leren en opvoeden	mrt-23	voorjaar 2025	Hogeschool van Amsterdam/Hogeschool KPZ
My Little Moves	2019	2024	Amsterdam UMC
Validatie Pedagogische Praktijk in Beeld (PiB)	2020	2025	Universiteit Leiden
Landelijke kwaliteitsmonitor (LKK)	jaarlijks		Universiteit Utrecht/Sardes
Naam intern onderzoek			
Start PhD-traject 'Meer uitdaging in de bso' (met inzet van tien universitaire onderzoeksassistenten)	juli-23	juli-28	Partou (MWA) i.s.m. Universiteit Utrecht
Evaluatie effecten babyopleiding Kans2kwadraat 'Baby's in de kinderopvang'	aug-2022	jan-22	Partou (MWA) i.s.m. Kans2kwadraat
Inventarisatie Partou Pedagogiek	mei-23	mei-24	Partou (MWA)
Ontwikkeling onderzoeksopzet meting babygroepen	najaar 2023		Partou (MWA)

* Gesubsidieerd vanuit het onderzoeksprogramma van ZonMw.





Onderzoeken waar Partou in 2023 aan heeft bijgedragen

Afstudeer- en stageonderzoek studenten (posterpresentatie)	Startdatum	Looptijd	Uitvoerend kennisinstituut
Beweegbeleid ontwikkelen en implementeren	voorjaar 2023	najaar 2023	Universiteit van Amsterdam
Beleving lastig gedrag op de bso	voorjaar 2023	najaar 2023	Universiteit Leiden
Ouderbetrokkenheid op de voorscholen	voorjaar 2023	najaar 2023	Erasmus Universiteit
Ondersteunen van anderstalige kinderen	voorjaar 2023	najaar 2023	Haagse Hogeschool
Seksuele ontwikkeling van kinderen	voorjaar 2023	najaar 2023	Hogeschool van Amsterdam
Duurzaamheidspedagogiek	nov-23		NTI
OK Gezond-app	najaar 2023	jan-24	Hogeschool van Amsterdam
Zindelijkheidstraining in de kinderopvang	najaar 2023	jul-24	Universiteit Leiden
Pilots	voorjaar 2022	najaar 2023	NTI
Beweegkanjer	jan-20	continu	Partou
PiB 2021-zelf meten van kwaliteit op de groep	sep-20	continu	NJI/Expertisecentrum/Universiteit Leiden
De Pot op (zindelijkheid)	apr-23	mrt-24	Partou/De Pot Op
Verbetertraject Meubilering en Inrichting VE-locaties	sept-22	juni-23	Partou (MWA)
Kennisdeling via kennisinstellingen			
Kennisdossier Kinderopvang in Beeld (Berenschot)			



Kennisontwikkeling van medewerkers

De scholing en inhoudelijke begeleiding van onze pedagogisch professionals en beleidsmedewerkers is cruciaal om kwaliteit te bieden en medewerkers te inspireren om een veilige en stimulerende ontwikkelplek voor kinderen te creëren.

In Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland hebben we een aanbod van opleidingen dat continu wordt doorontwikkeld door onze Academies. Daarnaast hebben we in 2023 in Nederland twee landelijke studiedagen geïntroduceerd. Partou UK heeft reizen naar het buitenland georganiseerd, waar medewerkers ervaringen met collega's kunnen uitwisselen.

Onze pedagogisch coaches leveren hun bijdrage aan de verbetering van de pedagogische kwaliteit van de werkzaamheden en professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers.

Kennisdeling

We delen onze kennis graag. Binnen en buiten de sector. Sinds 2019 werken we samen met Ouders van Nu en geven we onder de titel 'Samen Groeien' inzicht in verschillende aspecten van de kinderopvang. Ook publiceren we regelmatig blogs op sociale media. Inzichten uit de verschillende onderzoeken die wij in samenwerking met de kennisinstututen hebben gedaan, worden via publicaties in vakbladen, onze website en socialmediakanalen gedeeld.



Feiten 2023

Onderzoeken en pilots	2023	2022
(Wetenschappelijke) onderzoeken	9	9
Aantal afstudeer- en stageonderzoeken	8	8
Aantal onderzoekspilots	4	4

Publicaties

Aantal publicaties vaktijdschriften	8
Aantal wetenschappelijke publicaties (SRCD en Early Childhood Research Quarterly)	2
Podcasts/webinar	2



Interview

Meer dan lanterfanten op de bso

Het afgelopen jaar betekende voor Partou een unieke mijlpaal: samen met de Universiteit Utrecht werd het eerste promotieonderzoek geïnitieerd. Lisanne Jilink bekleedt de eerste PhD-positie van Partou en doet vijf jaar onderzoek naar programma- en activiteitenaanbod van de buitenschoolse opvang voor kinderen. Het eerste jaar leverde al veel interessante inzichten op.

Een unieke kans. Dat zag onderzoeker Lisanne Jilink toen zij hoorde dat Partou samen ging werken met de Universiteit Utrecht. Er is al relatief veel onderzoek gedaan naar de dagopvang. Maar de buitenschoolse opvang (bso) is in wetenschappelijk opzicht nog flink onontgonnen terrein. "Ik vond het heel bijzonder dat een kinderopvangorganisatie zich profileerde met een speerpunt als wetenschappelijk onderzoek", legt Lisanne uit. "Kennis is cruciaal om verder te komen, dat is een van de doelen van wetenschappelijk onderzoek. En de informatie die Partou met het onderzoek vergaart, is in het voordeel van de hele sector."

Lisanne trad in de zomer van 2023 in dienst van Partou. Zij had de ideale achtergrond, met een studie Pedagogische Wetenschappen en een master Opvoedingsondersteuning op zak. "Al tijdens mijn studie was ik gefocust op onderzoek naar kinderopvang en pedagogische kwaliteit", legt ze uit. "Wat ik vooral interessant vind, is het raakvlak tussen wetenschap en praktijk." Zo werkte Lisanne ook een tijdje als toezichthouder kinderopvang en als pedagogisch beleidsmedewerker. Dit leverde haar, naast theoretische kennis over het vak, veel kennis over wetgeving, pedagogisch beleid en praktijkkennis op.

Lisanne Jilink

Specialist onderzoek & analyse en promovendus Kwaliteit bso, Partou NL

Méér dan lanterfanten

De onderzoeker merkte dat er nog weinig wetenschappelijke kennis is over de bso terwijl deze poot van de kinderopvang een steeds grotere rol gaat spelen in de samenleving. "Het belang van de dagopvang, van 0 tot 4 jaar, is inmiddels bekend en erkend", stelt Lianne. "Maar toen ik als toezichthouder tientallen bso-locaties bezocht, zag ik veel dingen waar mijn handen van gingen jeuken. Er valt zoveel te verbeteren aan de invulling van het programma op de bso. Kinderen die maar wat lanterfanten op het schoolplein of in het klaslokaal, dat is doodzonde. De bso moet kinderen uitdaging kunnen bieden en een aantrekkelijke plek zijn waar kinderen kunnen ontdekken wat ze interessant vinden én waar ze kennis en vaardigheden ontwikkelen."

Ze wil overigens niet generaliseren, want zij heeft naar eigen zeggen 'ook toplocaties gezien'. Uit landelijk onderzoek blijkt dat er relatief weinig activiteitenaanbod voor kinderen op de bso is. "Op deze leeftijd ontdekken kinderen wat hun interesses zijn en waar hun talenten liggen", legt Lianne uit. "Er zijn natuurlijk ouders die hier ook thuis veel tijd en aandacht aan kunnen besteden. Maar er zijn ook minder kansrijke gezinnen waar ouders bijvoorbeeld het geld of de tijd niet hebben om kinderen naar muzieklles of sportclubs te laten gaan. Dat zijn gaten waar de bso mooi kan bijspringen."

Observeren en filmen

De hoofdvraag van haar onderzoek is hoe de bso haar activiteitenaanbod, programma en omgang met de kinderen beter kan doen. Het eerste deel van het onderzoek gaat om het vergaren van informatie en in het in kaart brengen van de huidige kwaliteit en het activiteitenaanbod van Partou. Met haar team van onderzoekers en onderzoeksassistenten heeft zij in de tweede helft van 2023 in totaal 72 van de 500 bso-locaties van Partou bezocht. "De informatie hebben we verworven door te observeren en door te filmen", vertelt de onderzoeker.

"We willen op deze manier meer inzicht krijgen in de ervaringen van kinderen op de bso, in interactie met elkaar en met pedagogisch medewerkers", legt Lianne uit. "Naast de interacties kijken we ook naar de inrichting en materialen. Ook hebben de pedagogisch medewerkers en locatiemanagers vragenlijsten ingevuld, bijvoorbeeld over het activiteitenaanbod."

Wetenschap en praktijk

Deze eerste fase in het onderzoek geldt als een nulmeting waar het vervolgonderzoek op voortgebouwd wordt. Lianne en haar team werken momenteel aan de verdere uitwerking van het plan de campagne. "We willen bijvoorbeeld ook gaan onderzoeken hoe de Nederlandse bso zich verhoudt tot de opvang in andere landen", vertelt ze. "We zullen de pedagogisch medewerkers, de ouders en kinderen actief bij het onderzoek betrekken. Wat zijn hun wensen of ideeën als het gaat over meer uitdaging en kansen in de bso?" Uiteindelijk is het de bedoeling dat hieruit een verbeterd aanbod en programma voortkomt. "Maar gedurende het onderzoek krijgen we al interessante handvatten en aanknopingspunten waarmee we in de praktijk zeker al wat kunnen. En natuurlijk zullen we dat óók weer gaan testen, aanpassen en aanscherpen."

Lianne wordt erg enthousiast van de wisselwerking tussen praktijk en wetenschap: "Het is heel waardevol om vanuit de praktijk wetenschappelijk onderzoek uit te voeren", legt ze uit. "Het belangrijkste doel van het onderzoek is dat de praktijk er ook echt iets aan heeft en mee kan; de kinderen en de medewerkers op de werkvloer. Daar doen we het voor. Wetenschap en praktijk kunnen niet zonder elkaar: hier samen in optrekken is cruciaal om tot kwaliteitsverbetering te komen."

'De bso moet kinderen uitdagingen kunnen bieden en een stimulerende plek zijn'



Natuurlijke waarde



Aandacht voor *klimaat*

Onze natuurlijke waarde creëren we enerzijds door kinderen bewust te maken van duurzaam gebruik en anderzijds door zelf bewust met natuurlijke bronnen om te gaan.



Kerncijfers 2023



	CO ₂ e-footprint (ton CO ₂ e)	Intensiteit emissies (kg CO ₂ e/kindplaats)	CO ₂ e-reductie (absoluut)
	29.202 2022: 35.042	610 2022: 759	16,7%
	1.090*	137*	

Ontbrekende cijfers voor het Verenigd Koninkrijk en Duitsland zijn nog niet beschikbaar.

* SECR-emissies: elektriciteit, gasvormige brandstoffen (aardgas) en zakelijke reizen.



Klimaatbewuste nieuwe generatie

Goed voor jezelf én voor de wereld om je heen zorgen begint al op jonge leeftijd. Door kinderen nu in aanraking te brengen de natuur, bevorderen we hun betrokkenheid op latere leeftijd. Het leidt tot klimaatbewuster gedrag en de kinderen leren duurzaam om te gaan met onze planeet. Dagelijks contact tussen kind en natuur hoort bij onze opvang. Dit kan door letterlijk de natuur in te gaan, maar bijvoorbeeld ook door een thematafel over de herfst op de groep, het vieren van een lentefeest, de mogelijkheid om te spelen met zand en water en te knutselen met herfstbladeren, takjes en schelpen. En op steeds meer locaties hebben we onze eigen moestuin.

Natuurlijk gaan we elke dag naar buiten. Lekker buiten spelen helpt te ontspannen en informatie te verwerken. Spelen met zand en water en meer te weten komen over de natuur, dát is natuurbeleving. We gaan regelmatig de natuur in. In Nederland doen we dat met de Natuurbus, een samenwerking met Staatsbosbeheer. Deze natuurbus haalt bso-kinderen in de mei-, zomer- of herfstvakantie op bij hun eigen locatie en brengt ze naar een dichtbijgelegen speelbos. Daar worden ze ontvangen door een boswachter of vrijwilliger van Staatsbosbeheer. Die neemt de kinderen mee voor een ontdekkingsdag in de natuur.

We leren kinderen letten op duurzaam verbruik door ze altijd (zelf) het licht uit te laten doen en niet onnodig water te verspillen bij het handen wassen. We sluiten aan bij landelijke acties en zamelen zwerf-afval in met de kinderen. Ondertussen leggen we uit waarom dit belangrijk is voor hen. Vrijwel al onze bso's hebben de 'Afvalkoffer' van Nederland Schoon waarin allerlei leuke en praktische (knutsel)opdrachten, puzzels, spelletjes en meer zitten over het voorkomen van zwerf-afval en over recyclen. We knutselen regelmatig met verpakkingsmateriaal. Tijdens de recyclingweken krijgt dit extra aandacht.



*Goed voor jezelf
én voor de wereld
om je heen zorgen
begint al op jonge
leeftijd.*

In 2023 deden 17 bso's mee met de Junior Energiecoach. Ruim 600 kinderen gingen een week aan de slag met leerzame *challenges*, puzzels en experimenten om te ontdekken waarmee ze energie kunnen besparen.



Klimaatbewuste organisatie

Partou wil een klimaatbewuste organisatie zijn. We hebben aandacht voor verbruik, klimaatadaptatie en onze CO₂-footprint.

Bij verbruik gaat het om bewust gebruik van natuurlijke bronnen, het voorkomen van overconsumptie en verspilling en het bevorderen van hergebruik (bijvoorbeeld van dozen om te knutselen of voor jaarlijkse thema-versiering). In 2023 zijn we gestart met het uitrollen van gescheiden afvalinzameling op zoveel mogelijk locaties, dit ronden we in 2024 af. Ook hebben een pilot 'Duurzaam luieren' gedaan, waarbij de wasbare luier geschikt is gemaakt voor de kinderopvang en we aan de slag zijn gegaan met vervroegde zindelijkheid. De resultaten zijn in 2024 beschikbaar. Meer hierover lees je in het interview op pagina 92.

Al onze panden zijn gehuurd. We zijn daarom veel in gesprek over verduurzamingsmaatregelen met onze verhuurders. Zelf kunnen we ons energieverbruik vooral beperken door het steeds meer toepassen van ledverlichting, het beter instellen van klimaatinstallaties en vervanging van niet-zuinige cv-ketels. Ook lichtsensoren en waterbesparende kranen kunnen bijdragen. Deze maatregelen nemen we mee tijdens gepland onderhoud. Vanaf 2023 is het wettelijk verplicht dat alle panden die we huren van gemeenten minimaal een energielabel-B hebben. Dit gaat om een aanzienlijk deel van onze panden. Bij nieuwbouw maken we zoveel mogelijk duurzamere keuzes.

In het kader van de Europese Energie-Efficiency Richtlijn (EED) is Partou verplicht om elke vier jaar een EED-audit uit te voeren van het energiegebruik en van de mogelijkheden om energie te besparen en te verduurzamen. Erkende verduurzamingsmaatregelen die zich binnen vijf jaar terugverdienen, moeten worden doorgevoerd.

Dankzij slimme meters kunnen we het energieverbruik van veel panden op afstand monitoren. Zo hebben we inzicht in uitschieters en indicaties van niet-duurzame panden met hoog energieverbruik. Vervolgens nemen we gerichte maatregelen, zoals het opnieuw inregelen van cv-ketels of het proactief vervangen van niet-zuinige ketels. Ons verbruik van gas en elektriciteit is in 2023 met respectievelijk 10 en 6 procent teruggebracht.

Klimaatadaptatie gaat over de manier waarop we ons kunnen aanpassen aan klimaatverandering. Zo is ons nieuwe programma van eisen voor onze tuinen klimaatadaptief, doordat de nadruk ligt op minder verharding en meer natuurlijke schaduw. Ook bekijken we bij (ver)nieuwbouw en renovaties hoe we hitte op warme dagen buiten kunnen houden, zowel in ons gedrag als door het nemen van extra maatregelen, zoals het ophangen van de juiste zonwering.





Onze CO₂-footprint

Bij Partou zijn we ons steeds bewuster van onze eigen CO₂-footprint als bedrijf. Sinds 2022 hebben we een CO₂-administratie voor Partou Nederland, waarmee we elk kwartaal inzicht hebben in onze emissies volgens het wereldwijd gebruikte GHG Protocol²⁸. In 2024 willen we onze CO₂-administratie uitbreiden naar de hele groep.

Het is onze ambitie om onze emissies in 2030 te hebben teruggebracht in lijn met Europese afspraken, oftewel het 1,5 graad-scenario dat in het Parijs-akkoord in 2015 is vastgelegd. We streven ernaar in 2035 een CO₂-neutrale organisatie te zijn. Hiervoor hebben we een *roadmap* opgesteld. In de prioritering kijken we zowel naar de impact op onze emissies als de zichtbaarheid en de realiseerbaarheid van de maatregelen. Zichtbaarheid draagt in belangrijke mate bij aan het klimaatbewustzijn van zowel medewerkers, kinderen als ouders.

We blijven stappen zetten om een accurater beeld van onze footprint te krijgen. Zo hebben we in 2023 de emissiefactor van ons eigen 'dagelijkse boodschappen'-mandje bepaald. Deze bleek factor 2,2 zo hoog als de gestandaardiseerde eerder gebruikte emissiefactor. Dit heeft een impact van bijna 7 procent op onze footprint en wordt met name veroorzaakt door het grote aandeel zuivel.

Ondanks de hogere emissiefactor voor boodschappen hebben we in 2023 in Nederland een aanzienlijke reductie van 16,7 procent gerealiseerd op onze CO₂-footprint (absoluut). Dit zijn vooral effecten van maatregelen die we in 2022 hebben geïnitieerd.

De maatregelen met de grootste impact zijn:

- groene stroom op alle locaties waar we zelf het contract hebben;
- volledig elektrische leaseregeling (eind 2023 was 70 procent van onze leaseauto's elektrisch);
- plasticvrije billendoekjes.

Energieverbruik, dagelijkse boodschappen (voeding en verzorging) en woon-werkverkeer zijn nog altijd de categorieën die de grootste impact hebben op onze CO₂-footprint.

In het Verenigd Koninkrijk is Partou verplicht²⁹ om jaarlijks het energieverbruik en de CO₂e-emissies te publiceren volgens het *Streamlined Energy & Carbon Reporting* (SECR) rapportagekader³⁰. Het energieverbruik en de CO₂e-emissies zijn berekend door een externe partij in overeenstemming met het GHG Protocol en de SECR-richtlijnen. In scope zijn gebouwen en transport waarover de operationele controle wordt uitgeoefend – dit omvat elektriciteit, gasvormige brandstoffen zoals aardgas, en zakelijke reizen in voertuigen die eigendom zijn van het bedrijf en/of medewerkers (*grey fleet*).

Een overzicht van onze emissies in 2023 volgens het GHG Protocol is opgenomen op de volgende pagina's. Voor een toelichting op de reikwijdte en definities zie de bijlage op pagina's 127 en 128.

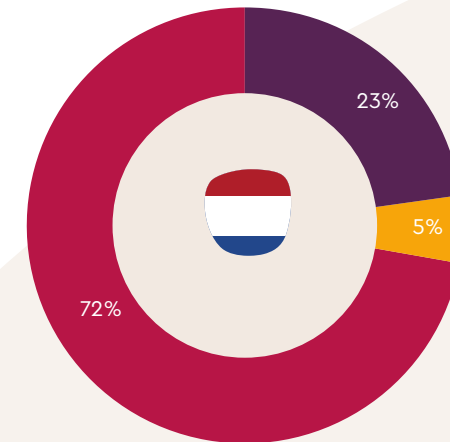




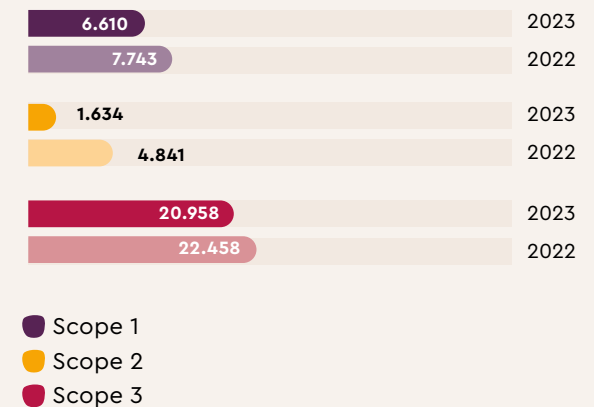
Footprint Partou NL in 2023 (in metrische ton CO₂e)

Emissies van directe activiteiten (scope 1)	6.610
Stationaire verbranding	6.074
Mobiele verbranding	536
Emissies van ingekochte energie (scope 2)	1.634
Ingekochte elektriciteit via netwerken	1.546
Ingekochte warmte	88
Emissies van indirecte bronnen (scope 3)	20.958
Ingekochte goederen (incl. voeding en verzorging) en diensten	9.883
Kapitaalgoederen	1.842
Brandstof- en energiegerelateerde activiteiten	1.523
Transport en distributie inkoop	67
Afval gegenereerd tijdens de activiteiten	146
Zakelijke reizen	104
Woon-werkverkeer medewerkers	2.688
Geleasede bedrijfsmiddelen	4.705
Totale footprint Partou NL	29.202

Verdeling emissies naar scope (2023)




29.202
Totaal footprint
Partou NL
(ton CO₂e)
 2022: 35.042





Feiten 2023

	2023	2022
CO₂-footprint (ton CO₂e)	29.202	35.042
CO ₂ -footprint scope 1	6.610	7.743
CO ₂ -footprint scope 2 (market-based)	1.634	4.841
CO ₂ -footprint scope 2 (location-based)	3.869	4.854
CO ₂ -footprint scope 3	20.958	22.458
CO ₂ e/kindplaats (kg)	610	759

Verbruik

Gas (miljoen m ³)	4,78	5,29
Elektriciteit (miljoen kWh)	14,82	15,72
Ingezameld afval, eigen contract (ton)	3.777	
Aandeel restafval	85%	

We streven ernaar in 2035 een CO₂-neutrale organisatie te zijn.





Footprint Partou UK in 2023 (in metrische ton CO₂e)*

Emissies van directe activiteiten (scope 1)	702,8
Stationaire verbranding	653,1
Mobiele verbranding bedrijfsvoertuigen	49,7
Emissies van ingekochte energie (scope 2)	373,41
Ingekochte elektriciteit via netwerken	373,41
Emissies van indirecte bronnen (scope 3)	13,9
Grey fleet**	13,9
Totale footprint Partou UK	1.090,1

* SECR-emissies: elektriciteit, gasvormige brandstoffen (aardgas) en zakelijke reizen.

** Zakelijke reizen in voertuigen in eigendom van medewerkers.



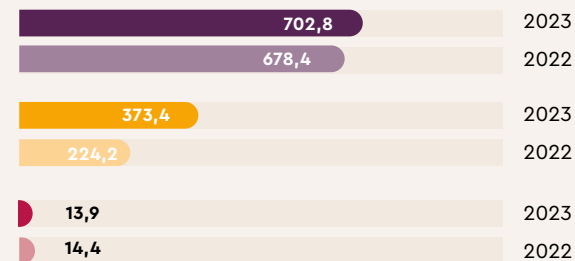
1.090,1
Totaal footprint
Partou UK
(ton CO₂e)*
 2022: 917,1



Feiten 2023

	2023	2022
CO₂-footprint (ton CO₂e)*	1.090,1	917,1
CO ₂ -footprint scope 1	702,8	678,4
CO ₂ -footprint scope 2	373,4	224,2
CO ₂ -footprint scope 3	13,9	14,4
Verbruik (miljoen kWh)		
Stationaire verbranding	3,57	3,38
Mobiele verbranding bedrijfsvoertuigen	0,20	0,24
Ingekochte elektriciteit via netwerken	1,81	1,16
Grey fleet**	0,06	0,06

Verdeling emissies naar scope (2023)*



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3



Gedragcode voor leveranciers

Duurzaamheidsdoelstellingen zowel op sociaal vlak als op het vlak van klimaat, spelen een belangrijke rol bij de keuze voor leveranciers. Met onze belangrijkste leveranciers sluiten we overeenkomsten, waarin we voorwaarden stellen aan gezondheids-, veiligheids- en milieuvorschriften.

Ook op het gebied van arbeidsomstandigheden voor productie van artikelen worden voorwaarden gesteld. Hiervoor hebben we een gedragscode voor leveranciers opgesteld. Deze gebruiken we bij nieuwe overeenkomsten en we vragen onze bestaande leveranciers om zich hieraan te committeren.

Met de ondertekening van deze gedragscode verklaren leveranciers dat zij akkoord gaan met en zich houden aan onze normen van sociaal en ethisch gedrag op het vlak van compliance, arbeidsomstandigheden, gedwongen of verplichte arbeid/kinderarbeid, discriminatie, privacy, compensatie, vrijheid van vereniging, veilige en gezonde werkomgeving, gewetensvolle omgang met afval, emissies en grondstoffen en transparantie.



Duurzaamheidsdoelstellingen zowel op sociaal vlak als op het vlak van klimaat, spelen een belangrijke rol bij de keuze voor leveranciers.

**Florien Vooijs-Uiterwaal**

*Pedagogisch medewerker
en assistent locatiemanager,
Partou NL*

**Interview**

Duurzaam *luieren*

Partou draagt op meerdere manieren bij aan een betere en duurzamere wereld. In samenwerking met het bedrijf Billie Wonder en de app De Pot Op werd in 2023 een pilot gedaan met wasbare luiers en vervroegde zindelijkheid. De ervaringen zijn positief, het voornemen is om deze initiatieven verder uit te rollen binnen Partou.

In totaal gebruikt Partou 7,8 miljoen wegwerpluiers per jaar. Eerdere zindelijkheid en het gebruik van wasbare luiers scheelt dus een flinke berg afval. Toch zijn er nog veel vragen, onder meer of de wasbare luier wel past binnen de dagelijkse routine op het kinderdagverblijf en niet meer werk betekent voor de pedagogisch medewerkers.

De Haagse locatie Van der Parrastraat in de wijk Bezuidenhout was één van de drie kinderopvangcentra die afgelopen jaar meedeed aan de pilot. "Een duurzame wereld bereik je door heel veel kleine initiatieven die tezamen een flink effect kunnen hebben", stelt Florien Vooijs-Uiterwaal, die op de opvanglocatie met haar collega's de luiers testte en aan de slag ging met vervroegde zindelijkheid. "Partou is een groot bedrijf. Als wij relatief kleine veranderingen doorvoeren, kan de impact best groot zijn."

De pilot bestond uit twee delen. In samenwerking met het bedrijf Billie Wonder ging de kinderopvang gedurende een paar maanden over op wasbare luiers. Billie Wonder heeft met input van de pedagogisch medewerkers een wasbare luier en een werkproces met de waterette ontwikkeld die passend is voor de kinderopvang. Het gebruik van de wasbare luiers in combinatie met de diensten van een waterette is vooralsnog heel kostbaar. Maar het wassen van de luiers belast het milieu veel minder dan wegwerpluiers waarvan er dagelijks bij heel Partou duizenden in de prullenbak belanden. Het tweede deel van de proef bestond uit het stimuleren van vervroegde zindelijkheid – wat uiteindelijk ook flink wat afval en dus milieubelasting scheelt. Voor dit onderdeel werkt Partou met de app De Pot Op, die ouders helpt bij het zindelijk worden van hun kind. Voor deze proef kregen ouders gratis toegang tot de app.

Paar seconden extra

Een belangrijk aspect van de pilot was het meenemen van de ouders in het experiment, vertelt Florian. "Veel ouders vonden het erg interessant en stonden er ook echt voor open om iets nieuws te leren", legt ze uit. "Als ouders thuis wasbare luiers gebruiken, dan betekent dat veel extra tijd en energie voor ze. Maar als we op Partou die stap willen maken, juichen de meeste ouders het initiatief toe." De test liep van juni 2023 tot januari 2024. De wasbare luiers werden meerdere keren per week opgehaald door een waterette en gewassen in een professionele stomerij die ook beddengoed van ziekenhuizen en hotels voor zijn rekening neemt. Na het wassen brengt de waterette de luiers in elkaar gevouwen en klaar voor gebruik terug."

Voor pedagogisch medewerkers betekent een wasbare luier net een paar seconden meer tijd dan een wegwerpluier, merkte Florian gedurende de proef. "Een gewone wegwerpluier gooi je weg met doekjes en ontlasting", legt ze uit. "Bij een wasbare luier gooi je alleen het inlegvelletje weg met de ontlasting dat je uit de luier pakt. De luier zelf gooi je in de was. Bij elkaar is het een handeling van enkele seconden." In beide gevallen dragen sommige pedagogisch medewerkers trouwens handschoenen bij deze handeling, voegt Florian daaraan toe: "Het verschonen van kinderen, inclusief het weggooien van de ontlasting, hoort nou eenmaal bij de taken in de opvang. Daar heb ik eerlijk gezegd nog nooit iemand over horen klagen."

'Partou heeft in 2023 een pilot gedaan met wasbare luiers en vervroegde zindelijkheid. De ervaringen zijn positief'

Biologisch katoen

Florien en haar collega's merkten overigens dat de kinderen zelf ook even moesten wennen aan het andere gevoel van de wasbare luiers. "Maar dat is meer een kwestie van gewenning, geen irritatie", stelt ze. De luiers van Billie Wonder zijn gemaakt van biologisch katoen en hennep, en zijn vrij van chemicaliën. Hennep heeft als voordeel dat het absorbeert en antibacterieel werkt. Er was een klein probleem met een elastiekje in het broekje dat bij sommige kinderen een kleine striem achterliet: "Maar dat soort ongemakken heeft Billie Wonder meteen aangepast. Dat zijn kleine kinderziektes. De pilot was ook bedoeld om het ontwerp nog geschikter te maken."

Een wezenlijk verschil tussen het gebruiken van wasbare luiers thuis of op de opvang is dat een 'thuisluier' meer drukknopjes heeft zodat de luier 'mee kan groeien' met het kind. Dit is op een opvanglocatie niet nodig, waar van elke maat meerdere exemplaren voorradig zijn. Als het kind groeit, wordt gewoon een grotere maat gepakt.

Partou gaat de komende tijd opschalen om te kijken of de logistiek van dit initiatief ook op grote schaal werkt en wat de kosten precies zijn. Het onderdeel van de vervroegde zindelijkheid met de app wordt sowieso verder uitgerold. Florian ziet dit wel zitten: "Er gaan zó veel kinderen naar de kinderopvang. Wij kunnen met onze branche écht een verschil maken als dit lukt."



Financiële waarde

Basis voor *continuïteit* en *kwaliteit* dienstverlening

Een financieel solide positie is van groot belang voor de continuïteit en kwaliteit van onze dienstverlening. Het maakt het mogelijk om te blijven investeren in kennis, kunde en innovatie en de uitbreiding van kindplaatsen.

Kerncijfers 2023



Omzet Partou-groep
(€ miljoen)

Solvabiliteit
(%)

Winstuitkering

Kaspositie
(€ miljoen)



709,6

2022: 516,8

42

0

61,5

2022: 47,0





De inkomsten uit kinderopvang vormen onze financiële waarde. In 2023 bedroeg onze omzet € 710 miljoen. Het grootste deel van de omzet, € 603 miljoen, komt uit Nederland. Daarna volgen het Verenigd Koninkrijk en Duitsland met respectievelijk € 83 en € 24 miljoen.

Een aanzienlijk deel van deze omzet investeren we in het verder verbeteren van de kwaliteit van onze diensten en in operationele kosten, zoals het salaris en de ontwikkeling van de medewerkers, de huur, het onderhoud en de inrichting van onze locaties en het gebruik van onze IT-systemen en -infrastructuur. We investeren ook in de veiligheid en het verder verbeteren van het welzijn voor zowel kinderen en ouders als medewerkers. Daarnaast voldoen we aan andere financiële verplichtingen, zoals het betalen van belastingen, rente en financieringslasten. Verreweg het grootste deel van de omzet, 69 procent, gaat naar de beloning van medewerkers (met name salarisbetaling).

In 2023 heeft, net als voorgaande jaren, geen winstuitkering plaatsgevonden aan de aandeelhouders. Onze aandeelhouders focussen op waardecreatie op de lange termijn.

Partou Groep volgt de ontwikkeling van de cashflowpositie nauwgezet, zodat we te allen tijde kunnen voldoen aan onze financiële verplichtingen. Op 31 december 2023 bedroeg onze kaspositie € 61,5 miljoen. Onze solvabiliteitsratio per 31 december 2023 bedroeg 42 procent, de verhouding schuld/eigen vermogen 0,58. Beide ratio's tonen aan dat de groep financieel gezond is en ook op de lange termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen.

***Een aanzienlijk
deel van onze
omzet investeren
we in het verder
verbeteren van de
kwaliteit van onze
diensten.***





Feiten 2023

Indicator	2023	2022
(bedragen x € mln)		
Omzet Partou-groep	709,6	572,6
Omzet Partou NL	602,6	516,8
Omzet Partou UK	82,7	79,3*
Omzet Partou DE	24,3	21,8*
Solvabiliteit	42%	45%
Verhouding schuld/ eigen vermogen	0,58	0,55
Kaspositie	61,5	47,0
Omzet naar beloning medewerkers	69,1%	70,5%
Stijging standaard uurtarief Partou Nederland	9,08%	2,78%

* Jaarbasis, omzet in resultaat Partou Groep vanaf overname All About Children (VK) en KitalConcept respectievelijk € 7,3 en € 4,0 miljoen.

***Partou is financieel
gezond en kan ook
op de lange termijn
aan haar financiële
verplichtingen
voldoen.***





Prijmodel en tarieven

Partou Groep hanteert een gedifferentieerd prijmodel, waarbij wordt gekeken naar diverse factoren per locatie. De ligging, huisvestingskosten en het specifieke dienstenaanbod van een locatie zijn van invloed op het tarief. Maar ook de keuze van de ouder(s) voor meer of minder flexibiliteit is van invloed: bij een vaste afname van specifieke dagen gedurende 52 weken per jaar is het tarief lager dan bij een wisselende afname en/of minder weken.

In Nederland heeft Partou locaties waar het standaard uurtarief gelijk is aan het maximumtarief waarover de overheid kinderopvangtoeslag vergoedt en locaties waar het uurtarief hoger ligt. De tarieven worden jaarlijks per locatie bepaald en conform wet- en regelgeving onderbouwd voorgelegd aan de oudercommissie van de locatie. De gemiddelde prijsstijging is altijd gebaseerd op de verwachting van de gemiddelde kostenstijging. Volgens de kostenprognose die jaarlijks voor de branche wordt gemaakt door AYIT Consultancy, zouden de kosten voor kinderopvangorganisaties in 2023 stijgen met 4,5 procent tot 8,5 procent³¹. De kostenprognose 2023 is opgesteld in september 2022 met de expliciete vermelding dat deze berekening veel onzekerheden omvat door de steeds toenemende kosten.



Download het financieel verslag
www.partou-indemaatschappij.nl
 of scan de QR-code.

Op basis van de oplopende kosten heeft Partou Nederland uiteindelijk besloten tot een gemiddelde prijsindexatie voor de standaard uurtarieven van 9,08 procent. De Nederlandse overheid heeft de maximum uurtarieven voor de kinderopvangtoeslag 2023 twee keer verhoogd vanwege de toenemende inflatie, waarmee de totale indexering van de toeslag ten opzichte van 2022 uitkwam op 7,32 procent. Daarnaast heeft de overheid het toetsingsinkomen van de verschillende inkomensgroepen voor het bepalen van het toeslagpercentage met 3,4 procent verhoogd ten gunste van ouders.

In het Verenigd Koninkrijk is de wetgeving rondom het vaststellen van tariefstijgingen minder strikt dan in Nederland, dat wil zeggen voor dat deel van de tarieven dat niet valt onder de door de overheid vergoede uren gratis kinderopvang. Uitgangspunt is een jaarlijkse aanpassing van de tarieven gebaseerd op de gemiddelde kostenstijging. Alleen wanneer de kosten en tarieven uit de pas lopen, overweegt Partou het tussentijds aanpassen van de tarieven.

In Duitsland hanteren we verschillende tarieven, gebaseerd op afspraken met de bedrijven dan wel gemeenten waarvoor we de opvang verzorgen.

De tarieven per locatie voor zowel Nederland als het Verenigd Koninkrijk zijn inzichtelijk op onze website. Hier staat ook een rekentool waarmee ouders hun verwachte kosten kunnen berekenen.



Interview

Locatiemanagers in hun kracht

Partou vindt het belangrijk om te investeren in de aandacht en begeleiding die pedagogisch medewerkers en locatiemanagers krijgen. Een van de recente veranderingen is een uitbreiding van het aantal operationeel managers (OM). Hun rol wordt nu ook anders ingevuld: ze hebben minder locatiemanagers onder hun hoede, waardoor de 'informatielijn' tussen deze twee groepen is verbeterd.

Niet alleen ieder mens is anders, maar ook iedere regio is anders. En dus dienen zich in elke regio en bij elke Partou-locatie andere vraagstukken aan. "Het gaat dan om demografische verschillen", legt operationeel manager Rani Smit-van Geer uit. "De uitdagingen van een grote stad zijn anders dan de uitdagingen binnen een plattelandsgemeenschap. Dat geldt ook voor de kinderopvang natuurlijk."

Zo kampen locaties in het oosten en noorden van het land met andere personele uitdagingen dan in de Randstad. "In de grote steden krijg je als locatiemanager bijvoorbeeld te maken met meer verschillende culturele achtergronden van ouders en kinderen", vertelt Rani, die zelf tien jaar lang werkte in het oosten van het land en sinds vier jaar werkzaam is vanuit Noordwijk. Zij beklemtoont dat dat vooral iets positiefs is: "Diversiteit levert ook een positieve bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen. Maar soms moet je er bijvoorbeeld in je communicatie naar ouders toe wel rekening mee houden. Een andere culturele achtergrond van ouders vraagt soms nét om een iets andere benadering."

Rani Smit-van Geer
Operationeel manager, Partou NL



Beter gestroomlijnd

Het aantal operationeel managers is de afgelopen twee jaar uitgebreid naar 26, organisatorisch verspreid over zes hoofdregio's. Elke regio heeft zijn eigen operationele managementteam (RMT), met een regiodirecteur, een HR business partner, een manager voorschoolse educatie, een kwaliteitsmanager, een business controller en capaciteitsspecialisten. In totaal sturen deze zes regio's in het hele land bijna 400 locatiemanagers aan.

"Een operationeel manager (OM) moet er vooral voor zorgen dat locatiemanagers en hun medewerkers hun werk goed kunnen doen", knikt Rani. "Een OM moet faciliteren, ondersteunen, meedenken als er dilemma's zijn, oplossingen bieden. Wat zijn de doelen en uitdagingen voor een bepaalde locatie? En hoe gaan we die bereiken?" Zo is op sommige vestigingen de uitval van medewerkers hoger dan op andere locaties: "Dat is typisch zo'n groter vraagstuk waar OM's mee kunnen helpen. Ook zijn we een vraagbaak en steun als zich een acuut probleem voordoet."

Contact met de gemeente

De operationeel managers kunnen ook helpen in het onderhouden van het contact met scholen en de gemeente. Want ook op dit gebied zijn er best grote verschillen, merkte Rani de afgelopen jaren. "Het beleid of de accenten op het gebied van kinderopvang kunnen per gemeente verschillen", legt ze uit.

Zo is de gemeente Leiden bijvoorbeeld het afgelopen jaar heel druk geweest met de vorming van IKC's, Integrale Kind Centra, locaties waar kinderen gedurende de hele dag worden opgevangen om te leren, spelen en ontwikkelen: "Dat soort plannen heeft natuurlijk ook gevolgen voor de kinderopvang en de bso die Partou aanbiedt." De specialisten van de regio-afdelingen staan, indien nodig, ook ter beschikking van de locatiemanagers. Ook hierin kan de OM een faciliterende rol spelen.

De zachte kant

De operationeel managers hebben er echter nog bewuster een andere taak bij gekregen, vertelt Rani. "We zijn er ook om locatiemanagers in hun kracht te zetten", legt ze uit. "Iedere manager heeft een andere achtergrond en een eigen rugzak met vaardigheden en competenties: de één is doorgegroeid als pedagogisch medewerker, de andere is een zij-instromer, de derde heeft een meer administratieve achtergrond. We proberen bewuster te kijken hoe we die specifieke kwaliteiten kunnen benutten, voor Partou maar ook voor die persoon zelf. En op welke vlakken er juist extra aanvulling of scholing nodig is." Dit noemt Rani 'de zachte kant van de opvang': "Bij Partou draait het niet alleen om targets halen. Maar het gaat óók om goed voor elkaar zorgen en naar elkaar omkijken. We willen dat onze medewerkers elke dag met plezier naar hun werk gaan en dat ze het gevoel hebben dat ze de gelegenheid hebben alles te delen wat ze willen."

De eerste resultaten met de nieuwe structuur zijn bijzonder positief, merkt Rani. "Niet alleen weten locatiemanagers sneller de juiste personen te vinden voor advies en ondersteuning", zegt ze. "Doelstellingen en deadlines worden beter gehaald. Maar we merken ook, dat er meer ruimte is voor verdieping, op alle gebieden. Daar heeft iedereen baat bij: niet alleen de medewerkers, maar uiteindelijk ook de ouders en de kinderen."

'Een operationeel manager moet faciliteren, ondersteunen, meedenken als er dilemma's zijn, oplossingen bieden'

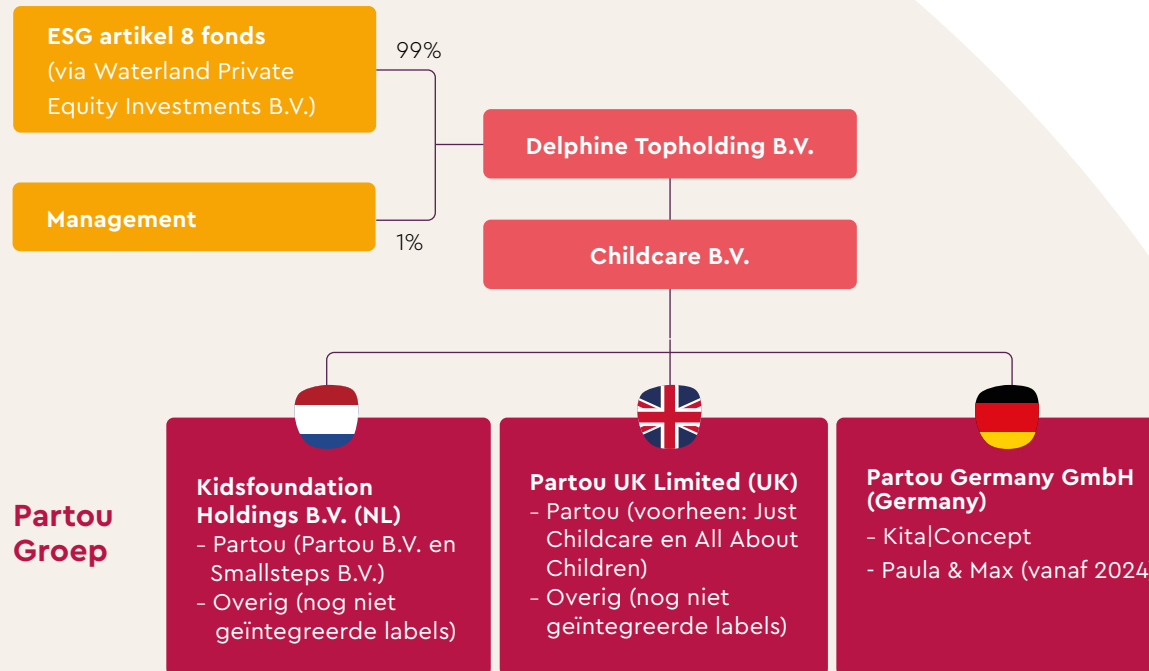
Governance en compliance

Organisatiestructuur en *goed bestuur*



Aandeelhoudersstructuur

(vereenvoudigde weergave)



Aandeelhoudersstructuur

Partou Groep is de naam die gebruikt wordt voor alle kinderopvangentiteiten in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland die vallen onder Childcare B.V. Partou is tevens de merknaam waarmee de twee grootste organisaties in Nederland en het Verenigd Koninkrijk naar buiten treden.

ESG-fonds

Sinds 2 augustus 2022 is Partou onderdeel van een ESG artikel 8 fonds, een fonds dat duurzaamheid promoot op milieu- en sociale aspecten met als randvoorwaarde dat sprake is van goed bestuur. Een artikel 8 fonds is verplicht om informatie te geven over de risico's omtrent Environmental (milieu), Social (sociaal beleid) en Governance (goed ondernemingsbestuur) ofwel ESG, en over de impact die ze op mens en maatschappij hebben. Onze aandeelhouders volgen de ESG-principes op het gebied van maatschappelijk verantwoord investeren. Het fonds wordt beheerd door het Nederlandse Waterland Private Equity B.V. en is speciaal opgericht voor de Partou Groep. Een klein deel van de aandelen is in handen van het management van de Partou Groep.

Bestuursstructuur

De Partou Groep wordt bestuurd door een raad van bestuur. Een raad van commissarissen (rvc) houdt toezicht op de raad van bestuur. Dit is een dualistisch bestuursmodel, internationaal aangeduid als *two-tier board*.

Partou Groep voldoet aan de wettelijke regels met betrekking tot het structuurregime. Partou werkt volgens de richtlijnen voor deugdelijk bestuur van kinderopvangorganisaties van de Nederlandse Governancecode Kinderopvang.

Raad van commissarissen

De rvc bestaat uit zes leden: vier leden vanuit aandeelhouder Waterland en twee onafhankelijke commissarissen. De commissarissen worden benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders (ava). Zij bepalen ook de remuneratie (vergoeding) van de rvc. Een commissaris wordt benoemd voor vier jaar, conform de wettelijke kaders voor het structuurregime. Als onderdeel van het structuurregime heeft de ondernemingsraad ten aanzien van een derde van het aantal commissarissen een zogenoemd versterkt recht van aanbeveling. Dit betekent dat de ondernemingsraad commissarissen mag voordragen (aanbevelen). De rvc kan alleen bezwaar maken tegen de aanbeveling als op grond van de voordracht er ervaring binnen de rvc mist of wanneer een aangedragen persoon aantoonbaar ongeschikt is voor vervulling van de taak van commissaris. De twee onafhankelijke commissarissen zijn benoemd met positief advies de ondernemingsraad.

De rvc staat het bestuur met raad terzijde. Bij het uitvoeren van deze taak staat voor de commissarissen het belang van de onderneming voorop. De rvc vergadert ten minste één keer per kwartaal of wanneer een commissaris of het bestuur dat nodig acht. De vergaderingen van de rvc worden geleid door de voorzitter of diens plaatsvervanger. Van de vergadering van de rvc worden notulen opgemaakt. In de vergadering heeft iedere commissaris één stem.

Alle besluiten van de rvc worden genomen met meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Besluiten van de rvc kunnen ook buiten de vergadering worden genomen, mits het betreffende voorstel aan alle commissarissen is voorgelegd en de besluitvorming unaniem is.

Statuten

De formele afspraken tussen de aandeelhouders, raad van commissarissen en de raad van bestuur van Partou Groep zijn vastgelegd in de statuten en de aandeelhoudersovereenkomst, onder andere via de *reserved matters*. In de statuten is opgenomen dat een van de doelen is dat de Partou Groep een significant positieve invloed heeft op de maatschappij en het milieu in zijn algemeenheid en dat bestuurders hier rekening mee houden bij besluitvorming.

De *reserved matters* behandelen onderwerpen die niet zonder medeweten en toestemming van de aandeelhouders of de raad van commissarissen aangepast of uitgevoerd kunnen worden. Dat zijn bijvoorbeeld veranderingen van de statuten, bedrijfsstructuur of begroting, het aangaan van aanzienlijke financiële verplichtingen, remuneratie of incentiveregelingen of veranderingen in de raad van bestuur. Dit met inachtneming van artikel 2:274 BW, waarin is voorgeschreven welke besluiten van het bestuur in het geval van een structuurregime zijn onderworpen aan de goedkeuring van de rvc.

De rvc stelt de rvc ten minste één keer per jaar schriftelijk op de hoogte van de hoofdlijnen van het strategisch beleid, de algemene en financiële risico's en het beheers- en controlesysteem van de onderneming. Ook zorgt het bestuur dat de rvc altijd tijdig beschikt over gegevens die noodzakelijk zijn om de taak van de rvc te kunnen uitvoeren. De rvc biedt de rvc jaarlijks ter goedkeuring het budget voor het volgende jaar aan, inclusief investeringsprojecten en financiële doelstellingen.

De belangrijkste doelstelling voor de rvb is invulling geven aan de ambitie van de organisatie om de best gewaardeerde partner in kindontwikkeling te worden volgens de principes van ESG.

Raad van bestuur

De raad van bestuur (rvb) is belast met het besturen van de Partou Groep. De raad van bestuur bestaat uit: Jeanine Lemmens, algemeen directeur (CEO) en Marcello Iacono, financieel directeur (CFO). Zij zijn zowel CEO en CFO van de Partou Groep als van Partou (Nederland). Beiden zijn statutair benoemd. De CEO is de voorzitter van de raad van bestuur.

Doelstelling

De belangrijkste doelstelling van de aandeelhouders voor de rvb is invulling geven aan de ambitie van de organisatie om de best gewaardeerde partner in kindontwikkeling te worden volgens de principes van ESG.

De CEO van Partou Groep is verantwoordelijk voor het opstellen en realiseren van de missie, visie, ambitie en strategie. Daarnaast is de CEO verantwoordelijk voor de interne positionering, de organisatie en de externe positionering van Partou richting relevante stakeholders, zoals de media, de branche en de overheid. De CEO is tevens eindverantwoordelijk voor de aansturing van de landenorganisaties. De *country director* (lokale CEO) rapporteert aan de CEO. Gezamenlijk met de CFO vormt de CEO de board waaraan een landenorganisatie rapporteert. De CFO is daarbij verantwoordelijk voor de doorvertaling van de strategische doelen in financiële impact en het monitoren van de uitvoering daarvan.

In de rol van bestuurder legt de rvb verantwoording af aan de aandeelhouders en de raad van commissarissen. De rvb kent een autonome besluitvorming. In de reserved matters is opgenomen over welke specifieke onderwerpen de rvb uitsluitend kan beslissen met goedkeuring van de rvc of de aandeelhouders.

Benoeming en remuneratie

Bestuursleden worden benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders met inachtneming van de wettelijke adviesrol van de ondernemingsraad (OR). Een bestuurder kan door de algemene vergadering worden geschorst en ontslagen. Ook de rvc kan een directeur schorsen of ontslaan, maar dit besluit kan worden opgeheven door de algemene vergadering van aandeelhouders.



Het *remuneration committee* van de rvc gaat over het functioneren en de beloning van de rvb en het hoger management. De beloning is marktconform en wordt, conform wet- en regelgeving, ten minste eenmaal per jaar met de OR besproken. Het basissalaris van de rvb is in 2023 procentueel niet meer toegenomen dan het gemiddelde percentage salarisgroei van de medewerkers volgens de cao.

Volgens de statuten van het *remuneration committee* wordt de CEO jaarlijks beoordeeld door de rvc. De CEO ontvangt hiervoor feedback van een delegatie van de rvc. Evaluatie vindt plaats op een aantal grote onderwerpen. De rvb heeft onder andere de volgende doelstellingen meegekregen voor aandachtsgebieden die in lijn liggen met de strategische pijlers van de organisatie:

- Zorg voor een succesvolle transitie naar een groepsorganisatie met drie landenteams.
- Breng de organisatie naar het 'nieuwe normaal' na afloop van de pandemie.
- Anticipeer op de verwachte vraagtoename als gevolg van de kabinetsplannen voor 'bijna gratis kinderopvang'.
- Borg de continuïteit dienstverlening met behoud van kwaliteit door waar mogelijk invloed uit te oefenen op de vormgeving en uitwerking van het aangekondigde nieuwe stelsel voor kinderopvang.
- Zorg voor verdere inbedding van interne en externe ESG-initiatieven en de in- en externe bewustwording hiervan.

De beloning van zowel het bestuur als de medewerkers van Partou die buiten de cao vallen, ligt in lijn met andere ondernemingen in Nederland, die qua omzet en aantal medewerkers vergelijkbaar zijn. Human Capital Group heeft hiervoor in 2019 en 2020 de beloning vergeleken met ondernemingen van vergelijkbare grootte.

Tegenstrijdige belangen en conflicten

De belangen van de rvb lopen grotendeels parallel met die van de rvc en aandeelhouders. Zowel de rvb en rvc als de aandeelhouders hebben belang bij een kwalitatief hoogstaande organisatie waar ouders hun kind aan toevertrouwen en waar medewerkers trots zijn om te werken.

In conflicterende situaties voorzien over het algemeen de statuten en de aandeelhoudersovereenkomst in een oplossing. Een bestuurder neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming als er sprake is van een direct of indirect persoonlijk belang dat tegenstrijdig is met het belang van de onderneming. Dat geldt niet wanneer bij alle directeuren sprake is van een persoonlijk belang. In dat geval wordt het besluit genomen door de algemene vergadering van aandeelhouders.

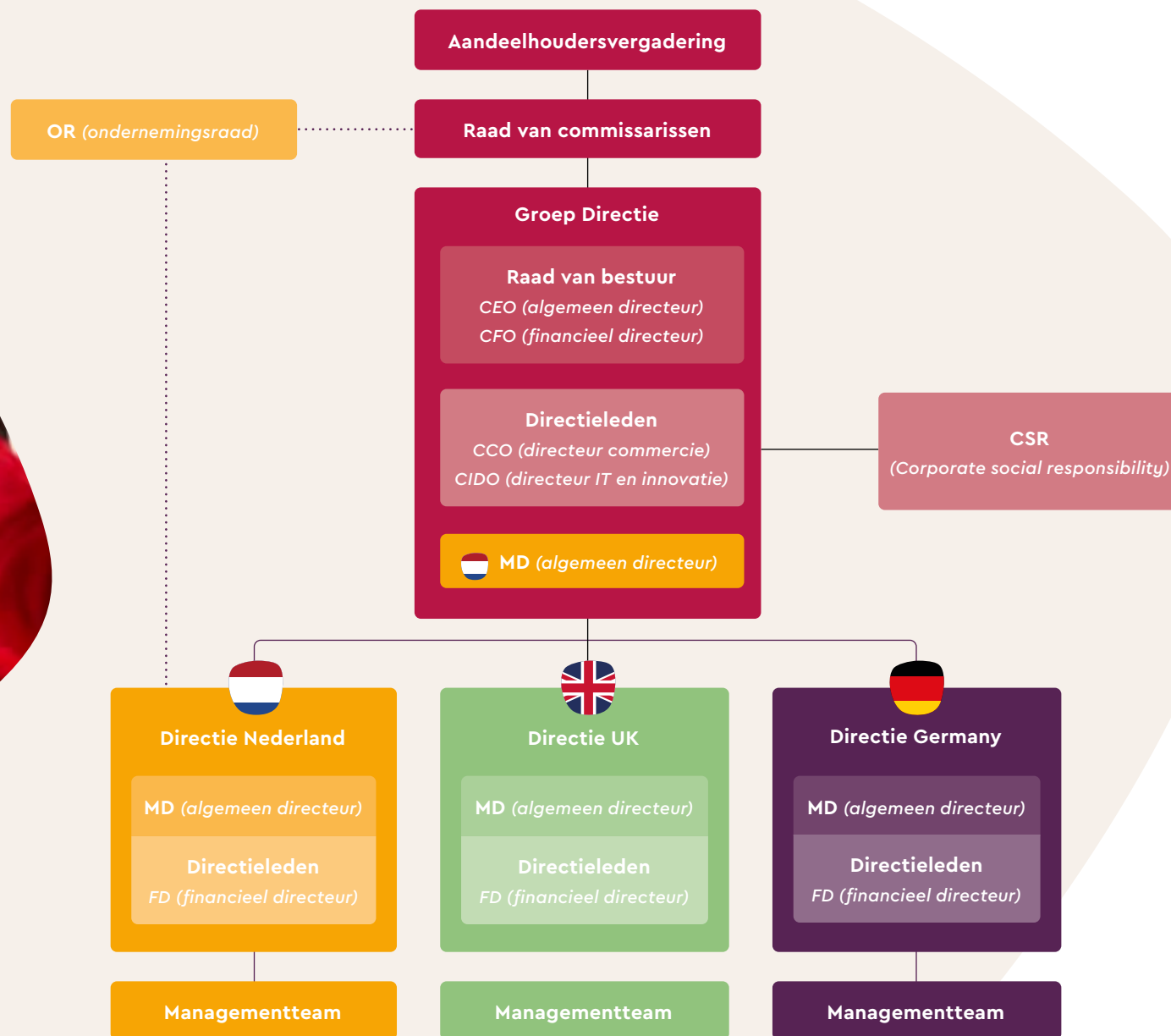
Directieteam en CSR

Het directieteam bestaat uit de groepsdirectie en de algemeen directeur van Nederland. Het team is verantwoordelijk voor het realiseren van de missie en ambitie van Partou Groep. Zij ontwikkelt de strategie op basis van deze missie en ambitie en de landen-directies vertalen deze naar tactische en operationele doelen. Partou Nederland is hierin een voortrekker. In de groepsdirectie zitten twee statutair directeuren (CEO en CFO) die samen de raad van bestuur vormen.

De groepsdirectie bestaat naast de twee rvb-leden uit een directie commercie en een directeur IT & Innovatie. De directeur CSR (corporate social responsibility) sluit structureel aan om de ESG-principes te borgen in de besluitvorming over de realisatie van de maatschappelijke opdracht van Partou. Ook de algemeen directeuren van de landen sluiten regelmatig aan bij de overleggen van de groepsdirectie.

Elk land heeft zijn eigen managementstructuur, passend bij de omvang van de organisatie. Hierin hebben in ieder geval HR, klantenservice & kindplanning, marketing & communicatie, kwaliteit & pedagogiek, ICT en vastgoed & facilitair een plek.

Managementstructuur



Medezeggenschap

Ondernemingsraad

Partou heeft, in navolging van wettelijke regels, in Nederland een ondernemingsraad (OR). De OR wordt samengesteld na verkiezingen, waarbij medewerkers zich verkiesbaar kunnen stellen. De laatste verkiezingen hebben begin 2023 plaatsgevonden en de huidige OR is eind maart 2023 geïnstalleerd. Een OR-lid wordt voor de uren die voor de uitvoering van de OR-taken noodzakelijk zijn, vrijgesteld van de eigen werkzaamheden.

Minimaal twee keer per jaar overlegt de (tijdelijke) ondernemingsraad van Partou met de raad van bestuur en (een afvaardiging van) de raad van commissarissen over de gang van zaken. Dit is vastgelegd in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR, artikel 24-overleg).

De OR heeft in 2023 instemming verleend of advies gegeven op de volgende aanvragen:

- Instemmingsaanvraag hybride werken
- Instemmingsaanvraag leasebeleid
- Instemmingsaanvraag incentive managers operatie
- Instemmingsaanvraag gedragscode, klokkenluidersregeling en klachtenregeling
- Adviesaanvraag topstructuur (raamadvis) en deelaanvragen voor diverse afdelingen
- Instemmingsaanvraag preventieadviseur Amsterdam en Oost
- Instemmingsaanvraag cameratoezicht (bewaking, niet-vierogenprincipe)

De OR heeft daarnaast onder meer een evaluatie gedaan van de topstructuur, een enquête uitgevoerd over bedrijfskleding en deelgenomen aan de taskforce verzuim.

De OR publiceert een jaaroverzicht en deelt met regelmaat informatie over hetgeen hen én medewerkers bezighoudt.

Oudercommissies

In de Nederlandse Wet Kinderopvang is vastgelegd dat elke locatie een oudercommissie (oc) moet hebben. Het doel van de oc is het behouden en verbeteren van de kwaliteit van de kinderopvang, in samenwerking met de organisatie. Bovendien kan de oc een rol spelen in de communicatie met de ouders, de organisatie en de GGD. De oc adviseert de opvangorganisatie, zowel gevraagd als ongevraagd, op basis van het zogenaamde medezeggenschapsrecht (adviesrecht). Dit recht geldt voor de volgende onderwerpen: de uitvoering van het kwaliteitsbeleid in het algemeen en het pedagogisch beleid in het bijzonder, het algemeen beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid, voeding en opvoeding, de openingstijden van de locatie, prijswijzigingen, het voorschoolse educatiebeleid en de klachtenregeling.

Partou streeft naar een oc op elke locatie, waarin een aantal ouders met kinderen op de locatie zitting heeft. Op enkele locaties is geen oc, omdat er vanuit ouders onvoldoende animo is. In dat geval doet de locatie-manager periodiek een nieuwe oproep voor de oprichting van een oc. Zolang deze niet is opgericht, vindt een alternatieve ouderraadpleging plaats voor onderwerpen waar een oc adviesrecht over heeft.

De afspraken tussen de oc en Partou zijn vastgelegd in een reglement. Een deel omvat organisatiebrede afspraken en een ander deel betreft de werkwijze van de oc, die de oc zelf kan aanpassen.



Raad van bestuur



Jeanine Lemmens,
Algemeen directeur (CEO)

Sinds maart 2016 leidt Jeanine Lemmens KidsFoundation/ SmallSteps-kinderopvang en sinds januari 2020 de gefuseerde organisatie Partou. Haar streven om de best gewaardeerde kinderopvang te bieden, zie je terug in de richting en focus van de organisatie. Dit uit zich ook in de groeiende waardering van ouders en medewerkers. Ook spreekt Jeanine zich richting de politiek uit voor toegang tot de kinderopvang voor alle kinderen. Iets wat in een relatief rijk land als Nederland vanzelfsprekend zou moeten zijn. Jeanine heeft ruime bestuurlijke ervaring in dienstverlenende sectoren en in sectoren die op het snijvlak acteren van publiek en privaat.

Werkervaring

Wellness that Works (WW)

- WW President UK, tevens lid Executive Committee Board (New York)
- Managing Director Benelux

Pierre & Vacances/Center Parcs Group

- Director Sales & Marketing Business to Business Europe
- General Manager Center Parcs Port Zélande
- General Manager Center Parcs De Huttenheugte
- Manager Operational Audit Team Center Parcs Europe

EY

- (Assistent) Accountant

Studie/Opleiding

- Register Accountant, Erasmus Universiteit Rotterdam (RA)
- Bedrijfskunde, Nyenrode Business Universiteit, Breukelen (Drs.)
- Hogere Hotelschool Den Haag (BA)



Marcello Iacono,
Financieel directeur (CFO)

In december 2019 startte Marcello als financieel directeur bij KidsFoundation. De nieuwe (groei)kansen in Nederland door het samengaan van KidsFoundation en Partou trokken hem enorm aan, als ook de kansen in het buitenland. Vanuit deze functie wil hij graag bijdragen aan een stabiele en financieel gezonde organisatie. Alleen zo kan Partou zekerheid en continuïteit bieden aan ouders, kinderen en medewerkers.

Werkervaring

Q-Park Nederland

- CFO

PLUS Retail

- CFO

Walgreens Boots Alliance

- Financieel Directeur Nederland

Nutreco

- Financieel Directeur TN Centraal Oost-Europa & Azië

Royal FrieslandCampina - Coöperatie

- Directeur Campina Zwitserland
- Financieel Directeur Campina Polen
- Manager Financial Accounting Campina België
- Financieel Analist Campina Hoofdkantoor Zaltbommel

KPMG Nederland

- Accountant

Studie/Opleiding

- Economie, Universiteit van Groningen (Drs.)
- Register Accountant, Universiteit van Groningen (RA)

Overig

- Commissaris Koninklijke Zeelandia Groep

Landen directeuren



Olivier de Greve,
Algemeen directeur Nederland

Sinds oktober 2023 geeft Olivier leiding aan Partou Nederland, een geheel nieuwe functie binnen Partou. Hij heeft altijd gewerkt in de dienstverlening, in sectoren die op het persoonlijk vlak van mensen echt iets betekenen. De kinderopvang is een nieuwe wereld voor hem en hij kan zich geen mooiere reden bedenken om 's ochtend wakker te worden, dan impact hebben op de groei en ontwikkeling van de kinderen. Met zijn enthousiaste en frisse inbreng bouwt hij aan een gezonde organisatie waarbinnen we ons hard blijven maken voor een veerkrachtige nieuwe generatie.

Werkervaring

Wellness that Works Int (WW)

- Managing Director Wellness that Works Benelux
- Head of Operations & Customer Experience International (VP)

Fitness First

- Retention & Loyalty Manager Benelux & France
- Diverse functies

Studie/Opleiding

- Master in economics, Universiteit van Gent

Overig

- Adviesraad Maison Slash



Samantha Rhodes,
Algemeen directeur UK

Samantha leidt Partou in Groot-Brittannië sinds de fusie van de Just Childcare en All About Children in 2023, nadat ze vanaf 2022 CEO was van Just Childcare. Geïnspireerd door Partou in Nederland bracht Samantha de overtuiging dat kinderen de wereld van morgen vormgeven naar het Verenigd Koninkrijk. Haar ervaring met het aansturen van grootschalige verandermanagementinitiatieven, in combinatie met haar praktische leiderschapsaanpak, brengt respect, vertrouwen en motivatie voor haar teams.

"Door ons aan te sluiten bij Partou in Nederland kunnen we hun expertise, inzichten en wetenschappelijk onderzoek benutten om de ontwikkeling van kinderen verder te verbeteren en een integraal onderdeel worden van vroege kindontwikkeling hier in Groot-Brittannië."

Werkervaring

Mitchells & Butlers PLC

- Operations Director Ember Inns
- Operations Director Harvester Restaurants

Wellness that Works (WW)

- Operations & HR Director (VP)
- Board Operations Director UK (VP)

Spirit Group

- Operations Director Chef & Brewer Restaurants

Studie/Opleiding

- Honours Degree, Duitse taal- en letterkunde, Universiteit van Manchester



Catherine Ströbel,
Algemeen directeur Duitsland

Sinds januari 2024 geeft Catherine leiding aan Partou Duitsland, bestaande uit Kita|Concept en Paula & Max. Na 15 jaar leiding te hebben gegeven aan haar eigen dagverblijven van Paula & Max biedt deze functie bij Partou haar een unieke kans om haar passie voor onderwijs en kinderopvang verder te verdiepen en een positieve impact te maken op de volgende generatie. Haar ervaringen en kennis wil ze inzetten voor voortdurende verbetering van de hoge kwaliteit van dienstverlening en locaties van Partou. Catherine is ervan overtuigd dat kindontwikkeling in de vroegste jaren van fundamenteel belang is voor de toekomst van kinderen. Ze kijkt ernaar uit om samen te werken met een toegewijd team van professionals om een inspirerende, veilige en verzorgende omgeving voor de kinderen en hun families te creëren.

Werkervaring

Paula und Max Kindertagesstätten GmbH

- Founder en managing partner

Unieltern e.V.

- Bestuursvoorzitter studentenouderinitiatief voor kinderopvang

Schweizer Zinnmanufaktur GmbH

- Head of Sales & Marketing

Häfft-Verlag GmbH

- Duaal studieprogramma in een uitgeverij voor leermedia en schoolartikelen

Studie/Opleiding

- Bachelor of Business Administration, Universiteit van Hagen
- Bachelor of Trade and Commerce, Akademie Handel München

Raad van commissarissen



Maria van der Sluijs-Plantz, onafhankelijk commissaris

Maria van der Sluijs-Plantz studeerde Nederlandse taal en letterkunde en

Rechten. Ze heeft brede, wereldwijde ervaring in de (financiële) dienstverleningssector en was actief in verschillende functies in het bedrijfsleven, onder meer als CEO van de TMF Group. Sinds oktober 2018 is zij, als eerste vrouw namens Sint Maarten, Staatsraad bij de Raad van State van het Koninkrijk der Nederlanden. Als Staatsraad van het Koninkrijk vervult zij de rol van onafhankelijke adviseur van de Koninkrijksregering over wetgevende en administratieve aangelegenheden die van toepassing zijn in het Caribische rijkdeel Sint Maarten.

Selectie relevante (neven)functies

- Legal assistant en assistant legal manager bij PriceWaterhouseCoopers
- CEO van LET Europe N.V.
- Directeur bij TMF Nederland
- Lid van Management and Accounting Services Board van TMF Group Holding
- CEO van TMF Group Holdco
- Vice Chairman Strategic Development bij TMF Group Holdco
- Vice Chairman Corporate Governance Sint Maarten
- Lid van het College Financieel Toezicht Curaçao en Sint Maarten
- Lid van de raad van toezicht en voorzitter van de auditcommissie van KNCV Tuberculosefonds
- Bestuurslid van Telefonica Europe B.V./Telefonica S.A.
- Adviseur en bestuurslid van de Nederlandse dochtermaatschappijen van EMC Coöperatie U.A.
- Buitengewoon lid van de Raad van Advies van Sint Maarten
- Staatsraad van het Koninkrijk voor Sint Maarten, sinds 1 oktober 2018



Heleen Terwijn, onafhankelijk commissaris

Heleen Terwijn studeerde Psychologie aan de Universiteit van Amsterdam en werkte

als onderzoeker en psychotherapeut. In 1998 richtte ze IMC Weekendschool op, een organisatie die inmiddels op 62 plaatsen in Nederland aanvullend onderwijs aanbiedt aan gemotiveerde kinderen in achterstandsposities. Tijdens haar onderzoek naar toekomstperspectieven van kinderen in de Bijlmer ontwikkelde zij haar idee voor de met particulier sponsorgeld gefinancierde Weekendschool. Heleen vervult diverse commissaris- en adviesfuncties, met focus op jongeren, onderwijs, cultuur en maatschappij.

Selectie relevante (neven)functies

- Oprichter en directeur Stichting IMC Weekendschool
- Voorzitter Raad van Toezicht Jongeren Die het Kunnen
- Voorzitter Raad van Toezicht Nederlands Philharmonisch Orkest | Nederlands Kamerorkest
- Vice-voorzitter Raad van Toezicht Laguna Collective
- Bestuurslid Amsterdams 4 en 5 mei comité
- Adviseur van instellingen, familiestichtingen en particulieren voor initiatieven om de samenleving te versterken



Hans Scheepers, commissaris namens Waterland

Hans Scheepers is Partner bij Waterland.

Hij studeerde Bedrijfseconomie aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam, Nederland. Voordien was Hans een aantal jaren werkzaam in Engeland waar hij medeoprichter en aandeelhouder was van 1st Broadband, een bedrijf gespecialiseerd in draadloze telecommunicatie. Eerder werkte Hans 4 jaar bij de Engelse M&A adviesgroep MAST in Londen en Boston, waar hij zowel fusies, overnames alsook buy-outs heeft begeleid. Hij startte zijn carrière als strategieconsultant bij Monitor Company in Amsterdam. Hans behaalde een Master Bedrijfseconomie aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam, Nederland.



Tomas Simons, commissaris namens Waterland

Tomas Simons is Managing Partner bij Waterland Nederland. Naast zijn investeringsrol, geeft hij leiding aan de ESG-activiteiten van Waterland. Voordat hij bij Waterland startte, was hij Senior Associate bij H2 Equity Partners, waar hij verantwoordelijk was voor de uitvoering van deals en het portefeuillebeheer. Hij begon zijn carrière bij McKinsey & Company (Amsterdam en Sydney) als business analyst in de corporate finance-praktijk en groeide door tot Engagement Manager. Tomas heeft een Master of Science in International Business and Finance van de Universiteit van Tilburg en behaalde een MBA-diploma van INSEAD, Fontainebleau, Frankrijk.



Joy Castenmiller, commissaris namens Waterland

Joy Castenmiller is Investment Director bij Waterland. In verschillende functies (associate, senior associate, investment manager en investment director) is hij inmiddels betrokken geweest bij vijftien investeringen van Waterland. Hij behaalde een Master in Financieel Management aan de Rotterdam School of Management en heeft deelgenomen aan een uitwisselingsprogramma met de Ross School of Business (Universiteit van Michigan). Tijdens zijn studie liep hij onder meer stage bij Lazard Benelux en werkte hij als creditanalyst bij Rabobank Westland.



Sebastiaan Winkenius, commissaris namens Waterland

Sebastiaan Winkenius is Investment Manager bij Waterland. Hij behaalde een Master in Financial Economics en een Master Financieel Recht, beide aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Tijdens zijn studie nam hij deel aan een uitwisselingsprogramma aan de University of New South Wales te Sydney. Hij liep stage bij Mentha Capital, Dynamic Credit, NRGValue en Houthoff.

Risicomanagement

Risicomanagement als *integraal onderdeel* van onze bedrijfsvoering

Partou heeft dagelijks te maken met kinderen, een kwetsbare doelgroep. Dat brengt risico's met zich mee, bijvoorbeeld op het vlak van veiligheid en gezondheid. Ook speelt 'compliance' een rol: Partou moet zich aan allerlei wettelijke kaders en regels houden. Om met deze risico's om te gaan, is beleid vastgesteld. Het managen van risico's is integraal onderdeel van onze bedrijfsvoering.



Het Quality Committee monitort de belangrijkste risico's en de naleving van wet- en regelgeving.

Risicobeleid

Ondernemen gaat gepaard met risico's. Het zorgvuldig afwegen van risico's, onze doelen en onze risicobereidheid, leidt tot een verantwoorde en duurzame bedrijfsvoering.





De raad van bestuur en het directieteam zijn verantwoordelijk voor de risicoacceptatie en de systemen van risicobeheersing en interne controlemechanismen. We brengen de belangrijke risico's in kaart en controleren de naleving van wet- en regelgeving binnen onze organisatie.

Het doel van deze verschillende systemen en mechanismen is om de kans op incidenten en beslissingen met een ongewenst resultaat en de invloed van onverwachte gebeurtenissen zoveel mogelijk te beperken. Het lijnmanagement kent daarvoor een structuur van interne rapportage, de planning & control cyclus.

Risico's worden dagelijks gemonitord en incidenten en klachten worden opgevolgd. Periodiek vindt monitoring en auditing plaats om afwijkingen van de risiconormen, het beleid, de systemen en mechanismen te verbeteren. Dit gebeurt zowel op de locaties als op het servicekantoor. Eens per kwartaal wordt de risicomonitoring geanalyseerd door het *Quality Committee* en besproken met de raad van commissarissen. Risicobeheersing is ook onderdeel van het kwartaaloverleg met de aandeelhouders en raad van commissarissen.

Risicoprofiel

De kinderopvangsector en onze organisatie hebben een aantal kenmerken die bepalend zijn voor ons risicoprofiel. We hebben negen risicogebieden gedefinieerd, verdeeld in strategische, operationele, financiële en compliance risico's, die een verschillend niveau van risicoacceptatie hebben:

Risicofactoren	Risicogebieden	Risicoacceptatie
<ul style="list-style-type: none"> - Partou heeft door haar kernactiviteit 'kinderopvang en bijdragen in kindontwikkeling' te maken met kinderen, een kwetsbare doelgroep die bovendien een groot deel van de dag bij ons is. - Door onze omvang is onze dienstverlening verspreid over veel locaties. - Onze onderneming is arbeids- en kapitaal-intensief met hoge lasten in lonen en huisvesting. Dit brengt financiële risico's met zich mee. - De kinderopvangsector kent een hoge mate van regulering in wet- en regelgeving. Dit maakt de sector gevoelig voor overheidsingrijpen. - De regelgeving kent ook compliance risico; het blijven voldoen aan de kwaliteitseisen vergt dat wij voortdurend investeren in kennis en kunde. 	<p>Strategische risico's</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkeling economie - Maatschappelijke legitimatie - Ontwikkeling behoeften van ouders 	 <p>Partou streeft voor de lange termijn naar een balans tussen de maatschappelijke functie en strategische ambities.</p>
	<p>Operationele risico's</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiligheid en gezondheid - Ontwikkeling capaciteit 	 <p>Borging van de noodzakelijke randvoorwaarden op het gebied van veiligheid, gezondheid en systemen is cruciaal gezien onze kwetsbare doelgroep en het maatschappelijk belang. Dat geldt ook voor de continuïteit van de kwaliteit van onze dienstverlening en ons aanbod, waarvoor goed opgeleide en betrokken medewerkers en capaciteit nodig zijn.</p>
	<p>Financiële risico's</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financiële structuur - Arbeidsmarkt - Verzuim 	 <p>Een solide financiële positie en voldoende weerstandsvermogen is noodzakelijk om continuïteit te bieden.</p>
	<p>Compliance risico's</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overheidsbeleid 	 <p>Partou voldoet aan alle toepasselijke wet- en regelgeving.</p>

Risicoanalyse

De negen risicogebieden zijn te verdelen in strategische, operationele, financiële en compliance risico's.

Strategische risico's: de ontwikkeling van de economie, de maatschappelijke legitimatie, de ontwikkeling van behoeften van ouders en het overheidsbeleid. Deze factoren zijn van invloed op de betaalbaarheid en de toegankelijkheid van de kinderopvang. Veranderingen in de economie en het maatschappelijke en politieke debat kunnen politieke gevolgen hebben voor het stelstel en de inzet van het instrument van vergoedingen voor kinderopvang.

Dit zien we terug in alle drie de landen. In Duitsland heeft het voornemen voor een systeemwijziging in München mogelijk gevolgen, doordat rendement ten behoeve van een gezonde financiële bedrijfsvoering negatief beïnvloed wordt. In Nederland en het Verenigd Koninkrijk leidt het overheidsingrijpen tot een verwachte vraagtoename. In het Verenigd Koninkrijk is de doelgroep van 'gratis kinderopvang' in 2024 reeds aanzienlijk verruimd. En nu is aangekondigd dat de eerdere plannen voor een stelselhervorming en 'bijna gratis kinderopvang' voor werkende ouders in Nederland worden doorgezet door een nieuw kabinet, is de verwachting dat dit de betaalbaarheid en toegankelijkheid van de kinderopvang vergroot en dat dit zal leiden tot een toename van de vraag. Fluctuaties in de vraag als gevolg van veranderingen in de economie, overheidsbeleid of de behoeften van ouders hebben vervolgens gevolgen voor de behoefte aan gekwalificeerde medewerkers. Tegelijkertijd is de

mogelijkheid om als organisatie snel op een grotere of kleinere vraag te reageren, beperkt. Partou werkt veel met arbeidscontracten voor onbepaalde tijd om de beste medewerkers aan ons te binden en langlopende huurcontracten om het kinderopvangaanbod voor ouders te kunnen garanderen. Daarnaast is er sprake van grote krapte op de arbeidsmarkt.

Het hybridestelsel van de kinderopvang, met publieke aanbieders en gedeeltelijke financiering en regulering door de overheid, is een terugkerend onderwerp van gesprek bij stakeholders. Het systeem biedt keuzevrijheid voor een aanbieder aan de ouders en stimuleert een brede toegankelijkheid met gedeeltelijke financiering door werkgevers en de overheid. Tegelijkertijd wordt de markt sterk gereguleerd met wet- en regelgeving om de kwaliteit te waarborgen. Daarnaast is de maatschappelijke relevantie van kinderopvang en kindontwikkeling groot. Het opereren in een dergelijke hybride en maatschappelijk relevante markt vergt van ons dat wij voortdurend meedenken, om het systeem voor ouders en kinderen verder te verbeteren en verantwoording af te leggen en transparantie te bieden over hoe Partou zich beweegt binnen het stelsel.

De behoeften en wensen van ouders zijn voortdurend aan verandering onderhevig. Daarbij kan gedacht worden aan de vraag naar specifieke vormen van kinderopvang (van kinderopvang met aandacht voor voorschoolse educatie tot sport-bso's) of de behoefte aan een vorm van samenwerking met scholen (nabij een school, in een school of als onderdeel van een

kindcentrum). Ook de wensen met betrekking tot openingstijden en extra dienstverlening, zoals warme maaltijden, kappers of vervoer van en naar sportfaciliteiten, veranderen met de tijd. Het in beeld hebben van redenen voor zowel vraagtoename als vraaguitval is van invloed op de bedrijfsvoering. Ook strategische partnerschappen met gemeenten en onderwijs spelen een rol in het kunnen sturen van de vraag.

Operationele risico's: veiligheid en gezondheid, de ontwikkeling van capaciteit.

De opvang en ontwikkeling van kinderen brengen een grote verantwoordelijkheid met zich mee op het gebied van veiligheid en gezondheid. De impact van incidenten kan soms aanzienlijk zijn, zowel voor direct betrokkenen als voor de maatschappij als geheel. Onze organisatie kent zowel eigen als wettelijk voorgeschreven protocollen om de risico's te beheersen en te beperken. Daarnaast zijn we ook afhankelijk van risico's die gerelateerd zijn aan partners waarmee we samenwerken, zoals verhuurders en beheerders van onze locaties, leveranciers van producten die we gebruiken of de veiligheid van locaties die we bezoeken samen met de kinderen.

Binnen Partou is het melden van (bijna) incidenten door onze pedagogisch professionals een stringente regel. Het niet naleven van die regel kan personele consequenties hebben. De exacte werkwijze verschilt per land, als gevolg van wet- en regelgeving. In alle drie landen worden de registratie en opvolging van

incidenten gemonitord en gerapporteerd. De incidentenrapportage is een vast onderdeel op de agenda van het *Quality Committee* en van de *Risk, Health & Safety*-rapportage aan de raad van commissarissen.

Een ander veiligheidsrisico vormt het omgaan met persoonsgegevens van kinderen, ouders en medewerkers. De grote aantallen gegevens en verschillende systemen waarin die gegevens voorkomen, leiden tot risico's op datalekken en ongeoorloofde data-verspreiding binnen de organisatie. De inrichting en het gebruik van systemen en de opslag van data zijn dan ook gebonden aan protocollen en 'faalveilig' ontwerp. Partou werkt samen met partner Northwave om de beveiliging van systemen en procedures rondom dataverwerking en privacy zo goed mogelijk in te richten en de juiste werking daarvan te toetsen. Ons beleid voor het melden van kwetsbaarheden, de CVD (Coordinated Vulnerability Disclosure), is gepubliceerd op onze website. Er zijn geen relevante zaken gemeld. Partou Nederland is ISO27001:2022 gecertificeerd.

In 2023 heeft Northwave een security check uitgevoerd in het Verenigd Koninkrijk. De opvolging van de bevindingen wordt maand op maand gevolgd in het overleg tussen de raad van bestuur en het directieteam van het Verenigd Koninkrijk. Ook in Duitsland heeft een eerste security scan plaatsgevonden.

Snelle toename of afname in vraag en aanbod brengt verschillende capaciteitsrisico's met zich mee. Er zijn risico's met betrekking tot de ruimtes die we kunnen huren of waarvan we juist de huur kunnen opzeggen, om het aantal kindplaatsen naar boven of naar beneden bij te kunnen stellen. Vastgoed dat voldoet aan wet- en regelgeving voor kinderopvang is schaars en regelmatig zijn grote investeringen nodig om aan de gestelde eisen te voldoen. Er zijn risico's met betrekking tot de beschikbaarheid van benodigde medewerkers om aan de veranderende vraag te kunnen voldoen. Dat laatste kan leiden tot risico's van toename van de werkdruk voor werknemers. Dit zien we in de praktijk. Er zijn risico's met betrekking tot het management; snelle groei of krimp kan leiden tot verlies van *span of control* en verlies aan kwaliteit in de uitoefening van processen. Tot slot kunnen toename en afname in de vraag ook gevolgen hebben voor onze leveranciers.

Financiële risico's: financiële structuur

De grote tekorten op de arbeidsmarkt in combinatie met een hoog verzuim zetten de marges onder druk. Inhuur is mogelijk binnen kaders van wet- en regelgeving, maar vraagt een zorgvuldige afweging tussen continuïteit van dienstverlening, geboden kwaliteit en kosten. Oplopende personeelskosten zetten de financiële resultaten onder druk en daarmee ook het streven om te blijven investeren in professionalisering, kwaliteit en innovatie.

Het grote aantal kinderen en ouders brengen een breed palet aan debiteuren met zich mee. Dit hangt samen met bijkomende risico's op het gebied van kredietwaardigheid, wanbetaling en weigering van betaling. Deze risico's zijn van invloed op de vlottende activa en de balanspositie van de organisatie.

In ons debiteurenbeleid houden wij rekening met onze doelgroep. In het geval van betaalachterstanden of -problemen kunnen wij de oorzaak niet wegnemen, maar kunnen we vaak wel helpen met een betalingsregeling. Als ouders gebruik willen maken van onze standaard betalingsregeling, kunnen ze dit in Nederland laagdrempelig online zelf regelen via onze website partou.nl/service.

Betalingsproblemen kunnen allerlei oorzaken hebben, waaronder ook problematieken met het ontvangen van kinderopvangtoeslag, sinds de toeslagenaffaire een actueel thema in Nederland. Als grote kinderopvangorganisatie zien wij het als onze plicht om te pleiten voor een toeslagensysteem waarbij ouders op tijd hun kinderopvangtoeslag ontvangen en waarin het risico op terugvorderingen minimaal is.

Met uitzondering van enkele panden in Engeland, heeft Partou geen vastgoed in bezit en huurt ze alle locaties. Dit brengt risico's met zich mee met betrekking tot de looptijd en voorwaarden van de huurcontracten. De huur van ruimten in scholen brengt het risico met zich mee dat huurbescherming in die constructies in Nederland ontbreekt. Als de ruimte nodig is voor leerlingen van de school (of van een andere school), dan kan de huur eenzijdig worden beëindigd³².

Compliance-risico's: overheidsbeleid

Het hybridestelsel van kinderopvang en de bijkomende wettelijke regulering brengen specifieke risico's met zich mee. Veranderingen in wet- en regelgeving hebben directe invloed op de bedrijfsvoering van kinderopvangorganisaties. Of het nu gaat om een verandering in het stelsel op zichzelf of een aanpassing van kwaliteitseisen.

Overheidsregulering door wettelijke kaders is van belang voor de borging van kwaliteit in de sector. Tegelijkertijd brengt de mogelijkheid tot aanpassing van deze kaders risico's met zich mee. Overheidsingrijpen kan van invloed zijn op de betaalbaarheid en daarmee op de vraag naar kinderopvang, de kosten en beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel, de inrichting van ruimten en beschikbaarheid van geschikte voorzieningen.

Risicobeperkende regelingen

Partou hecht veel waarde aan een integere bedrijfs-cultuur en de veiligheid en gezondheid van medewerkers en kinderen. Daar zijn diverse maatregelen voor genomen.

Integriteitscode

We maken binnen de organisatie gebruik van een groot aantal reglementen en codes die, als onderdeel van het risicobeheersings- en controlesysteem, met elkaar het instrumentarium vormen om de integriteit binnen Partou te waarborgen. De integriteitscode dient daarbij als 'kapstok'.

De code geldt voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van Partou. Dus niet alleen voor medewerkers en directie maar ook voor een bredere kring: de leveranciers en instanties die werken in opdracht van Partou.

In de integriteitscode is vastgelegd, dat medewerkers geacht worden geen gedrag te vertonen dat afbreuk doet aan hun integriteit. In de code staat ook, dat zij in staat zijn om risico's en kwetsbaarheden in te schatten en situaties te vermijden waarin de schijn zich tegen hen of tegen Partou zou kunnen keren. De integriteitscode is openbaar en opvraagbaar.

Er zijn diverse regelingen die raakvlakken hebben met integriteit, waaronder:

- Gedrag:
 - Governancecode Kinderopvang
 - Integriteitscode
 - Screening medewerkers
 - Gedragscode voor medewerkers
 - Gedragscode voor leveranciers
 - Anti-corruptieregeling
 - Beleid Ongewenste omgangsvormen (NL)
- Meldingen:
 - Klokkenluidersregeling
 - Klachtenregeling voor medewerkers
 - Klachtenregeling voor ouders
 - Regeling Vertrouwenspersoon
 - Incidenten met kinderen
 - Incidenten met medewerkers
 - Meldcode veilig thuis (NL)

- Privacy:
 - Informatiebeveiliging
 - Privacyreglement (ouders)
 - Protocol sociale media voor ouders (NL)
 - Toestemming fotograferen kind (NL)

De regelingen voor medewerkers zijn hierna toegelicht.

Screening van medewerkers

In Nederland moet iedereen die werkt in de kinderopvang een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) hebben en ingeschreven zijn in het Personenregister Kinderopvang van de overheid, waarvoor als regel geldt: 'Iedereen die woont of werkt op een plek waar kinderen worden opgevangen, moet zich inschrijven in het Personenregister Kinderopvang'. In ons werkproces van indiensttreding is geborgd dat iedere werknemer op zowel de locaties als het servicekantoor op het moment van indiensttreding een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) heeft en dat deze is gekoppeld aan het personenregister van onze organisatie. Iedere werknemer is dus conform de geldende regelgeving ingeschreven in het Personenregister en gekoppeld aan Partou. Na inschrijving start automatisch de continue screening. Hiermee wordt doorlopend gecontroleerd of iemand strafbare feiten heeft gepleegd die niet samengaan met werken in de kinderopvang. Ook leveranciers die op onze locaties komen, moeten in het bezit zijn van een VOG.

In het Verenigd Koninkrijk moeten medewerkers in de kinderopvang door een DBS-controle. Het gaat om een uitgebreide strafbladcontrole van de Disclosure and Barring Service (DBS). Wanneer de controle goed is doorlopen, ontvangt de medewerker een certificaat dat noodzakelijk is voor registratie bij Ofsted.

Ook in Duitsland is screening van medewerkers verplicht. Medewerkers in de kinderopvang moeten bij indiensttreding en daarna elke vijf jaar een *erweitertes Führungszeugnis* aanleveren. De afdeling HR monitort dit actief.

Gedragscode

Partou-medewerkers hebben vaak veel contacten in hun werk. Dit kan gaan om contacten met kinderen en ouders, met collega's en/of met derden. Al deze contacten kan Partou, een locatie of een individuele medewerker kwetsbaar maken. Om elkaar te beschermen is in deze gedragscode beschreven op welke wijze we met elkaar en met de kinderen op onze opvang en hun ouders omgaan.

De gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van Partou en alle personen die werkzaam zijn namens Partou (bijvoorbeeld ingehuurde zzp'ers). In de gedragscode worden zij allemaal aangeduid als medewerker(s).

In de Nederlandse cao Kinderopvang is vastgelegd dat organisaties over een gedragscode moeten beschikken (artikel 8.3 van de cao). De inhoud van de gedragscode van Partou is in overeenstemming met de cao-afspraken.

Anti-corruptie

KidsFoundation/Partou heeft een beleid om corruptie en fraude te voorkomen. De raad van bestuur heeft specifieke anti-omkoopinstructies geïntroduceerd. Onze accountant PwC neemt jaarlijks een fraudescan af bij de rvb. Ook zijn richtlijnen en standaarden ontwikkeld ter bevordering van integer handelen. Daar zijn onder andere procuratieschema's voor opgesteld, zodat alle betalingen door twee verschillende groepen moeten worden geactiveerd.

Ongewenste omgangsvormen

Partou voert een preventief beleid ten aanzien van ongewenste omgangsvormen. Medewerkers, ouders en andere externen kunnen melding maken van zulke vermoedens. Voor ouders verloopt dit via de klachtenprocedure. Medewerkers kunnen terecht bij vertrouwenspersonen en externe instanties, zoals de GGD en Ofsted. Het algemene beeld is, dat er zeer weinig gemeld wordt. Aantallen zijn niet bekend vanwege anonimiteit. Partou benadrukt het belang bij medewerkers om meldingen wel te doen.

Nederlandse kinderopvangorganisaties zijn wettelijk verplicht het vierogenprincipe toe te passen. Dit betekent, dat een pedagogisch professional op de groep tijdens het werk met kinderen altijd gezien of gehoord moet kunnen worden door een andere volwassene. Het naleven van het vier-ogenprincipe is onderdeel van de inspectie van de GGD. Vanuit de wet is het verplicht dat de oudercommissie minstens één keer per jaar op de hoogte wordt gesteld van de wijze waarop het vierogenprincipe binnen een kinder-

dagverblijf wordt ingericht. De oudercommissie heeft adviesrecht om de invulling van het vierogen-principe goed of af te keuren. Partou werkt volgens het vierogenprincipe door op alle locaties te zorgen voor ruime doorkijken in deuren en door ramen tussen alle ruimten waar kinderen verblijven.

In het Verenigd Koninkrijk mogen medewerkers nooit alleen op de groep staan. In Duitsland verschilt de wet- en regelgeving per deelstaat, vertrekpunt is dat er minimaal twee medewerkers aanwezig zijn.

Vertrouwenspersonen

Medewerkers kunnen contact opnemen met een vertrouwenspersoon, wanneer zij in het werk te maken krijgen met ongewenst gedrag, zoals pesten of (seksuele) intimidatie, en zij dit niet met iemand binnen de organisatie kunnen of willen bespreken. Partou heeft twee externe vertrouwenspersonen met wie contact gezocht kan worden. Zij hebben geheimhoudingsplicht. De vertrouwenspersonen zijn geen medewerkers van Partou en daarmee onafhankelijk. In 2023 zijn in Nederland 97 meldingen gedaan bij de vertrouwenspersonen en waren er 3 meldingen van discriminatie. Gezien het aantal medewerkers is het totaal aantal laag te noemen. Ook voor ouders is er een vertrouwenspersoon waar zij terecht kunnen voor het melden van misstanden of ongewenste omgangsvormen.

Klachtenregeling voor medewerkers

Het kan voorkomen dat gedrag van een collega als ongewenst wordt ervaren. Wanneer dit voortduurt, is er de mogelijkheid om schriftelijk een klacht in te dienen bij de klachtencommissie. Voorwaarden hiervoor zijn, dat een klacht niet anoniem kan worden ingediend en betrekking dient te hebben op een gebeurtenis binnen de afgelopen twee jaar.

De klachtencommissie stelt gemotiveerd vast of en zo ja, in welke mate de klacht gegrond is en brengt hiervan schriftelijk advies uit aan de raad van bestuur en de klager/beklaagde. In 2023 heeft de klachtencommissie vier klachten behandeld.

Klokkenluidersregeling

Partou streeft naar een cultuur waarin medewerkers zich, in het geval dat zij structurele misstanden op hun werkplek constateren, te allen tijde vrij voelen om dit te melden aan hun leidinggevende. Als betrokkene wegens gegronde redenen meent dat hij/zij deze openheid niet kan betrachten, staat de weg van de klokkenluidersregeling open.

De klokkenluidersregeling geeft alle personen die werkzaam zijn in de organisatie (ook bijvoorbeeld stagiaires, uitzendkrachten en zzp'ers) de mogelijkheid om anoniem melding te maken van misstanden binnen het bedrijf bij een onafhankelijke functionaris die werkzaam is in de top van de organisatie. Melden kan anoniem, maar dat hoeft niet. Een melder die te goeder trouw een melding heeft ingediend, wordt op geen enkele wijze in diens rechtspositie benadeeld als gevolg van het indienen van die melding.

Vermeende onregelmatigheden die het functioneren van leden van de raad van bestuur betreffen, worden door de uitvoerder van de klokkenluidersregeling gerapporteerd aan de voorzitter van de raad van commissarissen.

Er zijn in 2023 geen meldingen gedaan via de klokkenluidersregeling.

Veiligheids- en gezondheidsbeleid

De wet- en regelgeving is verankerd in het kwaliteits-handboek, het pedagogisch beleid en het veiligheids- en gezondheidsbeleid. Iedere locatie heeft een specifiek voor die locatie geldend veiligheids- en gezondheidsbeleid. Het veiligheidsbeleid binnen Partou is erop gericht om iedere vorm van negatieve impact te voorkomen. Zo is er binnen Partou een groot aantal bovenwettelijke veiligheidsmaatregelen getroffen. Daarbij is voor iedere locatie een risico-inventarisatie opgesteld, die jaarlijks wordt gecontroleerd. Via de jaarkalender is geborgd dat relevante onderwerpen periodiek aan de orde komen.

Meldcode Veilig Thuis

Partou Nederland doet jaarlijks een tiental meldingen bij Veilig Thuis over vermoedens van misstanden bij kinderen thuis. Op basis van de melding doet Veilig Thuis zelf onderzoek naar de situatie of roept de hulp in van een lokale hulpverlener. Medewerkers krijgen verschillende trainingen en workshops om verdachte situaties te herkennen. Het aandeel gevraagde adviezen en meldingen Veilig Thuis vanuit de kinderopvang is al jaren heel laag³¹.

Partou blijft haar medewerkers aanmoedigen om deze meldingen te doen en ondersteunt ze hierbij met activatieprogramma's.

Informatiebeveiliging, gegevensverwerking en IT-systemen

Partou is zich bewust van de risico's van IT-systemen en dataopslag. Het beleid is er dan ook op gericht te werken volgens de NEN-ISO/IEC 27002:2015 aanpak. Wij werken met externe gecertificeerde partners. Voor opslag van data buiten de eigen organisatie zijn verwerkersovereenkomsten opgesteld. Het beleid is om data niet op servers buiten de EU op te slaan. Er wordt conform de AVG-regels gewerkt en er is strikt beleid ten aanzien van data verzamelen en versleutelde opslag. Partou Nederland is ISO27001 gecertificeerd.

Audits en certificering

Quality committee

In 2023 heeft Partou voorbereidingen getroffen voor een *Quality Committee*. Vanaf 2024 beoordeelt het *Quality Committee* elk kwartaal de mate van controle van de organisatie op verschillende risico-, veiligheid & gezondheids- en governance thema's en rapporteert hierover aan de raad van commissarissen. Het comité baseert zich op rapportages van audits en registraties van incidenten en klachten en de opvolging daarvan, de mate waarin risico's zijn gedekt in beleid op veiligheid & gezondheid en governance en de mate waarin beleid is geïmplementeerd en mitigerende maatregelen zijn genomen.

Kwaliteitsaudits

Voor het borgen van beleid en processen op de locaties vinden er in verschillende vormen interne audits plaats. De kwaliteit op locaties wordt gecontroleerd aan de hand van checklists. Verbeterpunten worden vastgelegd en de opvolging wordt centraal gemonitord. De inspecties door de GGD (Nederland), Ofsted (Verenigd Koninkrijk) en het Staatsbureau voor Jeugdzorg (Duitsland) zijn een vorm van externe audits. Net als bepaalde controles op brandveiligheid.

Certificering

Partou Nederland is **ISO27001:2022** gecertificeerd. ISO27001 is wereldwijd de meest gebruikte norm voor informatiebeveiliging. De norm beschrijft hoe een organisatie procesmatig met het beveiligen van informatie kan omgaan, met als doel om de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit van informatie intern zeker te stellen. Denk hierbij aan het beschermen van persoons- en/of bedrijfsgegevens, bescherming tegen hackers en inbraak.

Partou Nederland is sinds september 2023 **B Corp** gecertificeerd. B Corp is een veeleisende certificering die de sociale en ecologische impact van bedrijven evalueert, met meer dan 300 vragen over bestuur, werknemers, gemeenschappen en de impact op het milieu. Gecertificeerde B Corporations™ zijn bedrijven die de kracht van het bedrijfsleven gebruiken om een meer inclusieve en duurzame economie op te bouwen. Ze voldoen aan hoge geverifieerde normen voor sociale en ecologische prestaties, transparantie en accountability. Partou heeft 88 van de in totaal 200 punten behaald (de mediaanscore is 50,9). Het proces duurde meer dan een jaar en de certificering wordt elke drie jaar herzien. Partou zal dit gebruiken als stimulans voor positieve veranderingen binnen de organisatie.

Externe accountant

Partou Groep heeft in 2023 verschillende controles laten uitvoeren door een externe accountant. De verrichte controles zijn erop gericht om vast te stellen dat de jaarrekening een getrouwe weergave van de financiële situatie vormt. Alle accountantscontroles zijn met positief resultaat voltooid.



Verlag raad van commissarissen

We zijn er trots op dat *Partou Nederland* zich *B Corp* mag noemen

Het jaar 2023 was het eerste volledige jaar van Partou als onderdeel van een artikel 8 ESG-fonds. Een jaar waarin ESG-topics nog nadrukkelijker terugkeren op de agenda van de rvc, de inspanningen van Partou Nederland hierop bekroond werden met een B Corp certificering en waarin Partou met vijf andere kinderopvangorganisaties een Kwaliteitscode lanceerde.

Externe ontwikkelingen zorgen voor uitdagingen. De economische impact van de aanhoudende oorlog in Oekraïne en een nieuw conflict tussen Israël en Hamas en het stabiliseren van de inflatie met hogere rentetarieven leiden tot kostenverhogingen. Het kabinet in Nederland valt en het is niet duidelijk of de aangekondigde stelselherziening in de kinderopvang doorgaat. Ook is er tijdelijk onduidelijkheid over de stelselveranderingen in Engeland. Ondertussen heeft de kinderopvang in de nasleep van COVID-19 nog altijd te maken met een aanhoudend hoog verzuim in combinatie met een krappe arbeidsmarkt. En maakt

Partou de transitie naar een groepsorganisatie met drie volwaardige landenteams.

Investeren in continuïteit van dienstverlening

De rvc ziet dat de vertraagde verwachte daling van het ziekteverzuim een aanzienlijke uitdaging vormde bij het openhouden van de kinderopvanglocaties van Partou en het handhaven van de kwaliteit van dienstverlening. Dankzij de inspanningen van de medewerkers van Partou en de inhuur van externe professionals heeft Partou de dienstverlening met behoud van kwaliteit en een beheersbare werkdruk zoveel mogelijk kunnen continueren. De inzet van externen vormde echter een kostbare investering.

Waarde van talent

Medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal van Partou. De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en een hoog verzuim hebben geleid tot een verhoging van de werkdruk. We zien dat de werkdrukbeleving bij Partou Nederland de afgelopen twee jaar is gedaald, maar we zijn er nog niet. De rvc blijft het gesprek over het welzijn van medewerkers voeren, zowel met de rvb als de ondernemingsraad.

We laten ons informeren over de uitkomsten van medewerkersbetrokkenheidsonderzoeken en de initiatieven die hierop volgen.

Duurzaam ondernemerschap

Sinds 2023 is de voortgang op de realisatie van de ESG-commitments een vast onderwerp op de agenda van de rvc. Met belangstelling volgen we de initiatieven van Partou om de klimaatimpact van Partou te verkleinen en de sociaal-maatschappelijke impact te vergroten. We zien dat Partou steeds meer zicht krijgt op het bereiken van doelgroepen en dat er grote stappen zijn gezet in het verlagen van de CO₂-footprint in Nederland. We zijn er trots op dat Partou Nederland zich B Corp mag noemen, een erkenning voor het werken aan continue verbetering van de impact van Partou op de maatschappij, het milieu, de medewerkers en klanten. De rvc moedigt het Verenigd Koninkrijk en Duitsland aan om ook deze certificering te behalen.

Health, safety & risk ecosysteem

Veiligheid & gezondheid en risicomanagement staan onverminderd hoog op de agenda van de rvc. In 2023 heeft Partou voorbereidingen getroffen voor de oprichting van een *Quality Committee*. Vanaf 2024 beoordeelt het *Quality Committee* elk kwartaal de mate van controle van de organisatie op verschillende risico-, veiligheid & gezondheids- en governance thema's en rapporteert hierover aan de rvc. De rvc juicht deze ontwikkeling, waarmee de rvc én de rvc nog meer zicht krijgen op risicodekking en de mate waarin beleid is geïmplementeerd en mitigerende maatregelen zijn genomen, toe.

Professionalisering van de sector

Als grote kinderopvangorganisatie heeft Partou veel belang bij de stabiliteit en ontwikkeling van de sector. De rvc ziet het belang van de rol van Partou als *thought leader* naast de brancheorganisaties in Nederland. We omarmen initiatieven die bijdragen aan kennisontwikkeling, kwaliteit en transparantie in de sector en die een brug slaan tussen praktijk en politiek. We zijn verheugd dat wij hebben kunnen bijdragen aan de Kwaliteitscode Kinderopvang, die Partou Nederland samen met vijf andere kinderopvangorganisaties heeft ontwikkeld. De kwaliteitscode is positief ontvangen en is inmiddels overgedragen aan de drie brancheorganisaties om te komen tot een definitieve code die op een breed draagvlak kan rekenen.



In 2023 heeft Partou voorbereidingen getroffen voor de oprichting van een Quality Committee.

Ook het initiatief van Partou UK dat heeft geleid tot de oprichting van het *National Partnership in Early Learning and Childcare* van de tien grootste commerciële aanbieders in Engeland, is een mooi voorbeeld van samenwerking om de sector naar een volgende fase van professionaliteit te brengen.

Politieke ontwikkelingen

De rvc volgt met belangstelling de politieke ontwikkelingen in de drie landen. In Nederland is er sinds de val van het kabinet in 2023, de verkiezingen en de formatie, lang onduidelijkheid over de plannen voor 'bijna gratis kinderopvang' en de herziening van het kinderopvangstelsel. In mei 2024 wordt duidelijk dat de aanstaande coalitie voornemens is deze plannen door te zetten¹⁵. De eerdere onderzoeken die

in dit kader zijn gedaan naar financieringsvormen in de kinderopvang³³ en regulerende maatregelen om en excessieve prijsophogingen en overwinsten te voorkomen³⁴, geven geen reden tot zorg. Zoals verwacht, is uit onderzoek van SEO gebleken dat er geen (publiek) geld wegkomt bij de met private equity gefinancierde kinderopvangorganisaties en dat deze organisaties de hoogste kwaliteit bieden.

In het Verenigd Koninkrijk zien we dat de in 2023 aangekondigde verruiming van de 'gratis kinderopvang' voortvarend wordt doorgevoerd. In Duitsland volgen we nauwgezet de recent aangekondigde mogelijke wijziging van het financieringsmodel in München.

Transitie naar groepsorganisatie

Het jaar 2023 was ook het jaar waarin Partou de transitie maakte naar een groepsorganisatie met drie landenteams. Met de toevoeging van de dertien locaties van Paula & Max in Duitsland in januari 2024, heeft Partou drie volwaardige landenorganisaties. De rvc is ervan overtuigd dat we daarmee een goede uitgangspositie hebben voor de jaren die voor ons liggen.

Ook in 2023 heeft Partou bewezen een lerende organisatie te zijn en heeft ze wederom stappen gezet richting verdere professionalisering. Ondanks de aanhoudende personeelskrapte is het gelukt om het niveau van dienstverlening te continueren en op verschillende manieren positief bij te dragen aan de samenleving.

Dit is terug te lezen in dit maatschappelijk verslag. Dankzij de inzet van de medewerkers van Partou, kunnen we met vertrouwen vooruitkijken.

Tomas Simons

Raad van commissarissen



Bijlagen

Reikwijdte verslaglegging	124
Materialiteitsmatrix	125
Verantwoording CO ₂ e-emissies	127
GRI-tabel	129
Eindnoten	137



Maatschappelijke verantwoording

Reikwijdte verslaglegging

Sinds 2019 publiceert Partou jaarlijks een maatschappelijk verslag. Als grote speler in de kinderopvang vinden wij het belangrijk om transparant te zijn over onze activiteiten, waar we ook gewoon trots op zijn. We reflecteren op behaalde resultaten en proberen dit meetbaar te maken. Alleen zo kunnen we stappen zetten in de uitstekende uitvoering waar we naar streven en onze ambitie om de best gewaardeerde kinderopvangaanbieder te zijn, waarmaken.

Partou rapporteert in overeenstemming met de Global Reporting Initiative (GRI) Standards (Core Option). De GRI is wereldwijd de meest geaccepteerde richtlijn voor het opstellen van niet-financiële jaarverslagen. De GRI-referentietabel is opgenomen op pagina 129. Daarnaast hebben wij op pagina 31 inzichtelijk gemaakt wat onze bijdrage is aan de realisatie van de Sustainable Development Goals (SDGs) van de Verenigde Naties. Ook rapporteren we onze CO₂-footprint conform het GHG Protocol, zie verantwoording CO₂e-emissies op pagina's 127 en 128.

Dit verslag heeft betrekking op alle kinderopvang-activiteiten in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland die vallen onder Childcare B.V. en die gezamenlijk de Partou Groep vormen.

Partou Nederland omvat Partou B.V. en Smallsteps B.V. In de data die onze omvang betreffen, zoals het aantal locaties en kindplaatsen, zijn overgenomen kinderopvangorganisaties meegenomen die in 2023 nog niet geïntegreerd waren. Het betreft:

- Koningskinderen B.V. in 't Gooi (overname: 2019)
- Goudvisje/Haaienhonk in 's-Hertogenbosch en omgeving (overname: 2022)
- Kinderopvang De Spielboom B.V. (overname: 2023)
- CHILD CARE Kinderopvang B.V. (overname: 2023)

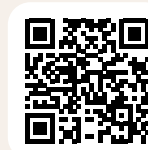
De volgende overgenomen organisaties zijn in 2023 geïntegreerd in Partou Nederland en zitten in de data: Dol Fijn, Eigen Wijs, Kindervilla Wereld, Het Sprookjesbos, Media Kinderopvang en Plukkebol.

Partou Verenigd Koninkrijk omvat Just Childcare Holdings Limited en All About Children Limited. Kinderopvang Apples & Cherries en Little Darlings zijn in 2023 overgenomen en geïntegreerd in Partou Verenigd Koninkrijk en zitten in de data.

Begin 2024 is Paula & Max onderdeel geworden van Partou Duitsland. Data zijn niet meegenomen in de feiten 2023. De feiten over 2023 hebben alleen betrekking op Kita|Concept.

Alle data hebben betrekking op het kalenderjaar 2023, tenzij anders is aangegeven.

De financiële resultaten over 2023 zijn niet opgenomen in dit maatschappelijk verslag, maar zijn te vinden op: www.partou-indemaatschappij.nl.



Download het financieel verslag
www.partou-indemaatschappij.nl
of scan de QR-code.

Onze belanghebbenden

Materialiteitsmatrix

We volgen alle ontwikkelingen die ons werkveld raken op de voet en zijn continu in gesprek met onze belanghebbenden. In dialoog met ons maken ze ons bewust van de voor hen belangrijkste thema's, de onderwerpen waar we het meest aan kunnen bijdragen en waarmee we kwaliteit en waarde creëren voor onze belanghebbenden. Ook ons klanttevredenheidsonderzoek geeft hiervoor belangrijke input.



Kwaliteitsontwikkeling

- 1 Kindervaring & veiligheid (experience & safety)
- 2 Beweging (aanbod)
- 3 Innovatie
- 4 Gezonde voeding
- 5 Kindontwikkeling
- 6 (Klant) oudertevredenheid

Maatschappelijke/ duurzaamheidsontwikkelingen

- 7 Inspraak belanghebbenden (extern)
- 8 Inspraak belanghebbenden (intern)
- 9 Publiek beleid (wet- en regelgeving)
- 10 Toegankelijke kinderopvang (vs bereikbaarheid)
- 11 Klimaat

Talent- en kennisontwikkeling

- 12 Werving en behoud van medewerkers
- 13 Vaardigheid bestuur en management
- 14 Sociaal medewerkersbeleid
- 15 Kennisontwikkeling

Ethiekontwikkeling

- 16 Privacy (kinderen/gegevens, beeldmateriaal)
- 17 Ethiek, compliance en integriteit

Economische prestaties

- 18 Belastingen en winstbestemming (publiek vs privaat)
- 19 Beheersen risico's (compliance)
- 20 Betaalbare kinderopvang
- 21 Continuïteit en stabiliteit
- 22 Strategische partnerships
- 23 Arbeidscapaciteit/inzetbaarheid
- 24 Economische prestaties

Aan de hand van de zogenaamde materialiteitsmatrix hebben we in beeld gebracht wat het belang is dat onze stakeholders hechten aan thema's en welk belang wij hier als organisatie aan hechten. Deze matrix passen we periodiek aan, indien er verschuivingen hebben plaatsgevonden in het belang, de materialiteit, van de thema's. In 2023 hebben we geen aanpassingen gedaan. We zijn gestart met een dubbele materialiteitsanalyse in het kader van de CSRD. Deze is nog niet beschikbaar. Vooruitlopend op onze rapportageverplichting vanuit de CSRD over 2025, zullen we de dubbele materialiteitsanalyse publiceren in ons maatschappelijk verslag 2024.

De **werving en het behoud van medewerkers** is samen met **kindervaring en veiligheid** het belangrijkste materiële thema. De andere belangrijke thema's op basis waarvan we impact kunnen maken, hangen hier mee samen: kindontwikkeling, oudertevredenheid, ethiek, vaardigheid bestuur en management en sociaal medewerkersbeleid.

De werving en het behoud van medewerkers is samen met kindervaring en veiligheid het belangrijkste materiële thema.



Onze emissies

Verantwoording CO₂e-emissies



Nederland

Onze CO₂e-administratie heeft betrekking op Partou Nederland, exclusief niet-geïntegreerde labels. De emissies zijn berekend conform het GHG Protocol.

Uitgangspunten

- Scope 2-emissies zijn bepaald volgens zowel de market-based-methode als de location-based-methode van het GHG Protocol.
- De market-based-methode geeft de emissies van elektriciteit aan die bedrijven bewust hebben gekozen.
- De location-based-methode geeft de gemiddelde emissie-intensiteit aan van het elektriciteitsnetwerk waarop energieverbruik plaatsvindt.
- De scope 3-emissies voor ingekochte goederen en diensten, brandstof- en energiegerelateerde activiteiten, transport en distributie en zakelijke reizen zijn berekend op basis van de uitgaven.
- De categorie afval is grotendeels berekend op basis van tonnage en uitgesplitst naar de belangrijkste afvalcategorieën zoals luiers, papier, karton, glas en huishoudelijk afval.
- De categorie transport en distributie bevat ook de emissies van taxivervoer van kinderen van en naar onze vestigingen.

- Woon-werkverkeer-emissies zijn bepaald op locatieniveau aan de hand van diverse transportmogelijkheden en gemiddelde afstand woon-werkverkeer.
- Woon-werkverkeer-emissies zijn inclusief emissies vanuit thuiswerken.
- Upstream leased assets emissies weerspiegelen de emissies van onze locaties waar wij medegebruiker zijn binnen een gebouw. Deze emissies zijn ingeschat op basis van een gemiddeld energieverbruik per m².

Definities

- **Stationaire verbranding:** directe emissies die optreden uit stationaire bronnen die worden beheerd door of eigendom zijn van een organisatie.
- **Mobiele verbranding:** directe emissies die plaatsvinden door mobiele bronnen die worden beheerd door of eigendom zijn van een organisatie.
- **Ingekochte elektriciteit via netwerken:** indirecte emissies in verband met de aankoop van elektriciteit of koeling.
- **Ingekochte warmte:** indirecte emissies die samenhangen met de aankoop van warmte.
- **Ingekochte goederen en diensten:** winning, productie en transport van goederen en diensten

die in het verslagjaar door de rapporterende onderneming zijn gekocht of verworven.

- **Kapitaalgoederen:** Winning, productie en transport van kapitaalgoederen die in het verslagjaar door de rapporterende onderneming zijn aangekocht of verworven.
- **Brandstof- en energiegerelateerde activiteiten:** winning, productie en transport van brandstoffen en energie die in het verslagjaar door de rapporterende onderneming zijn ingekocht of verworven.
- **Afval gegenereerd tijdens de activiteiten:** verwijdering en verwerking van afval dat wordt gegenereerd in de operaties gedurende het gerapporteerde jaar.
- **Zakelijke reizen:** vervoer van medewerkers voor bedrijfsgerelateerde activiteiten tijdens het gerapporteerde jaar.
- **Woon-werkverkeer medewerkers:** vervoer van werknemers tussen hun huizen en hun werkplekken gedurende het gerapporteerde jaar.
- **Geleasede bedrijfsmiddelen:** exploitatie van activa geleased door de rapporterende onderneming (huurder) gedurende het gerapporteerde jaar.



Verenigd Koninkrijk

Alle entiteiten van Partou in het Verenigd Koninkrijk zijn in scope. De gerapporteerde energiedata en CO₂e-emissies voldoen aan de SECR-vereisten en zijn berekend in overeenstemming met het GHG Protocol en de SECR-richtlijnen²⁹.

Uitgangspunten en definities

- Scope 2-emissies zijn bepaald op basis van de location-based-methode.
- Het verbruik van **elektriciteit en aardgas** is berekend met behulp van de emissiefactoren die BEIS in 2022 heeft gepubliceerd en waar mogelijk verbruiksgegevens van facturen voor de meeste locaties. Indien gefactureerde gegevens gedurende een bepaalde periode niet beschikbaar waren, werd het dagelijkse gemiddelde verbruik van de gefactureerde periode afgeleid. In gevallen waarin geen factuur beschikbaar was, is het verbruik uit 2021 als representatieve periode genomen. Voor nieuwere locaties waar geen gegevens beschikbaar waren, werd een schatting van het verbruik op basis van vloeroppervlak gebruikt, waarbij de benchmarkgegevens afkomstig waren van andere dagverblijven in de portefeuille.
- De data over **transport** zijn berekend op basis van declaraties van zakelijke kilometers. Van voertuigen die eigendom zijn van het bedrijf en medewerkers (*grey fleet*) werd voertuiginformatie zoals motor-grootte en type bijgehouden, waardoor de juiste emissiefactor kon worden gebruikt. Kilometerstanden zijn omgezet met behulp van de emissiefactoren die BEIS in 2022 heeft gepubliceerd.



GRI-tabel

Voor dit verslag hebben we gebruikgemaakt van de G4-richtlijnen voor Duurzaamheidsverslagen van het Global Reporting Initiative (GRI). We rapporteren in overeenstemming met de optie 'Core' op basis van de meest recente richtlijnen.

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
Organisatieprofiel				
102-1	Naam organisatie	Partou Groep	Cover en 2-122	Partou Groep is de naam die gebruikt wordt voor alle kinderopvangentiteiten in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland die vallen onder Childcare B.V. Partou is tevens de merknaam waarmee de twee grootste organisaties in Nederland en het Verenigd Koninkrijk naar buiten treden, zie ook pagina's 100-105.
102-2	Merken, producten en/of diensten	Onze groep Feiten 2023 – Partou Nederland – Waarde van onze dienstverlening Feiten 2023 – Partou Verenigd Koninkrijk – Waarde van onze dienstverlening Feiten 2023 – Partou Duitsland – Waarde van onze dienstverlening	4-38 44 46 47	
102-3	Locatie servicekantoor	Partou, Sportlaan 1, 4131 NN Vianen	140	
102-4	Het aantal landen waar de organisatie actief is	Onze groep	4-38	Actief in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland.
102-5	Eigendomsstructuur en rechtsvorm	Governance en compliance	100-105	

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
102-6	Afzetmarkten	Onze groep Ons domein	4-38 8	
102-7	Omvang van de organisatie	Onze groep Waardecreatiemodel Waardecreatie - Waarde van onze dienstverlening Feiten 2023 - Partou Groep - Waarde van onze dienstverlening Feiten 2023 - Partou Groep - Sociale waarde Feiten 2023 Partou Groep - Menselijke waarde Feiten 2023 - Partou Groep - Financiële waarde	4-38 33 42-53 44, 46, 47 56, 57 66, 68, 69 96	
102-8	Samenstelling medewerkersbestand	Waardecreatie - Menselijke waarde Feiten 2023 - Partou Groep - Sociale waarde	64-75 56, 57	
102-9	Informatie over toeleveringsketen	Verschillende stelsels Onze stakeholders	9-20 38-40	
102-10	Significante organisatieveranderingen tijdens verslagperiode	Reikwijdte verslaglegging Overname Paula & Max	124 24, 100	Partou Groep is de naam die gebruikt wordt voor alle kinderopvangentiteiten in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland die vallen onder Childcare B.V. Partou is tevens de merknaam waarmee de twee grootste organisaties in Nederland en het Verenigd Koninkrijk naar buiten treden, zie ook pagina's 100-105.

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
102-11	Toelichting over toepassing van het voorzorgsprincipe	Governance en compliance Risicomanagement	100-105 111-119	
102-12	Extern ontwikkelde initiatieven die de organisatie onderschrijft	Voorwoord Partou en SDG's Visie Missie, Ambitie en Strategie Overnames	2, 3 31, 32 26 27 6, 7	40 jaar professionele kinderopvang.
102-13	Lidmaatschap van verenigingen en belangenorganisaties	Onze stakeholders Waardecreatie – Intellectuele waarde	38-40 76-83	
Strategie				
102-14	Verklaring van de hoogste beslissingsbevoegde over de relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie	Voorwoord	2, 3	
102-15	Belangrijkste impact, risico's en kansen	Waardecreatiemodel Onze waarde Strategie Onze impact De wereld om ons heen Verschillende stelsels Waardecreatie	33 27, 33 28, 29 30-32 35-37 9-19 33	
Ethiek en integriteit				
102-18	Operationele structuur van de organisatie	Governance en compliance	100-105	
Governance				
102-18	De bestuursstructuur van de organisatie, met inbegrip van commissies die vallen onder het hoogste bestuurslichaam. En de commissie die verantwoordelijk is voor besluitvorming over economische, milieu en sociale onderwerpen	Governance en compliance Raad van bestuur Raad van commissarissen Verslag raad van commissarissen Maatschappelijke verantwoording	100-105 106 109 109-110 124	

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
Stakeholderengagement				
102-40	Belanghebbenden die betrokken zijn bij de organisatie	Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	38-40 124 125	
102-42	Uitgangspunten voor de inventarisatie en selectie van belanghebbenden	Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	38-40 124 125	
102-43	Wijze waarop belanghebbenden worden betrokken	Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	38-40 124 125	
102-44	Belangrijkste onderwerpen en vraagstukken die uit het overleg met belanghebbenden naar voren zijn gekomen en hoe de organisatie hierop heeft gereageerd	De wereld om ons heen Verschillende stelsels Wat we willen voor de sector Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	35-37 9-19 25 38-40 124 125	
Rapportageprincipes				
102-46	Proces voor het bepalen van de inhoud en specifieke afbakening van het verslag en de hierbij gehanteerde uitgangspunten	Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	38-40 124 125	
102-47	Materiële onderwerpen die tijdens het proces ter bepaling van de inhoud van het verslag zijn vastgesteld	Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	38-40 124 125	
102-48	Gevolgen van een eventuele herformulering van informatie, die in een eerder verslag is verwerkt, en de reden voor deze herformulering	Een betere toekomst Reikwijdte verslaglegging	26, 27 124	
102-49	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte en afbakening	Een betere toekomst Reikwijdte verslaglegging	26, 27 124	

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
102-50	Periode waarover wordt gerapporteerd	Colofon	140	1 januari 2023 – 31 december 2023
102-51	Publicatiedatum van het meest recente, voorgaande verslag			1 januari 2022 – 31 december 2022
102-51	Reactie organisatie op de onderwerpen naar voren gekomen in contact met stakeholders	Ons domein De wereld om ons heen Verschillende stelsels Wat we willen voor de sector Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	8 35-37 9-20 25 38-40 124 125	
102-52	Verslaggevingscyclus	Jaarlijks		Dit is het vijfde maatschappelijk verslag van Partou.
102-53	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud ervan	Colofon	140	Partou servicekantoor: 088 235 75 50 www.partou.nl/contact
102-54	GRI-toepassingsniveau	GRI 4 Core (richtlijn 2016)	124	
102-55	GRI-content-index	GRI-tabel	129-136	
102-56	Assurance-verklaring	Zie jaarverslag Partou 2022		www.partou-indemaatschappij.nl

Materiële onderwerpen

103-1	Afbakening per materieel onderwerp binnen en buiten de organisatie	Waardecreatie – Waarde van onze dienstverlening Waardecreatie – Sociale waarde Waardecreatie – Menselijke waarde Waardecreatie – Intellectuele waarde Waardecreatie – Natuurlijke waarde Waardecreatie – Financiële waarde	42-53 54-63 64-75 76-83 84-93 94-99	
-------	--	---	--	--

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
103-2	Managementbenadering en de onderliggende componenten	Waardecreatie - Waarde van onze dienstverlening	42-53	
		Waardecreatie - Sociale waarde	54-63	
		Waardecreatie - Menselijke waarde	64-75	
		Waardecreatie - Intellectuele waarde	76-83	
		Waardecreatie - Natuurlijke waarde	84-93	
		Waardecreatie - Financiële waarde	94-99v	
103-3	Evaluatie van de managementbenadering	Waardecreatie - Waarde van onze dienstverlening	42-53	
		Waardecreatie - Sociale waarde	54-63	
		Waardecreatie - Menselijke waarde	64-75	
		Waardecreatie - Intellectuele waarde	76-83	
		Waardecreatie - Natuurlijke waarde	84-93	
		Waardecreatie - Financiële waarde	94-99	
203-1	Impact van procurement	Onze stakeholders - Leveranciers	30, 31, 38, 40, 91, 116	
		Waardecreatie - Financiële waarde	94-99	
205-1	Anti-corruptie	Risicomanagement - Integriteitscode en gedragscode	116	
		Risicomanagement - Anti-corruptie	116, 117	
206-1	Anti-competitief gedrag	Risicomanagement - Risicobeperkende regelingen	116, 117	
302-1	Energieverbruik binnen de organisatie	Waardecreatiemodel	33	
		Partou en SDG's	31, 32	
		De wereld om ons heen - Ecologie en technologie	37	
		Waardecreatie - Natuurlijke waarde	84-93	
		Feiten 2023 - Partou Groep - Natuurlijke waarde	88-90	

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
302-3	Energie-intensiteit	Waardecreatiemodel	33	
		Partou en SDG's	31, 32	
		De wereld om ons heen – Ecologie en technologie	37	
		Waardecreatie – Natuurlijke waarde	84–93	
		Feiten 2023 – Partou Groep – Natuurlijke waarde	88–90	
302-4	Vermindering van energieverbruik	Waardecreatiemodel	33	
		Partou en SDG's	31, 32	
		De wereld om ons heen – Ecologische ontwikkelingen	37	
		Waardecreatie – Natuurlijke waarde	84–93	
		Feiten 2023 – Partou Groep – Natuurlijke waarde	88–90	
305-5	Vermindering van de uitstoot van broeikasgassen	Waardecreatiemodel	33	
		Partou en SDG's	31, 32	
		De wereld om ons heen – Ecologische ontwikkelingen	37	
		Waardecreatie – Natuurlijke waarde	84–93	
		Feiten 2023 – Partou Groep – Natuurlijke waarde	88–90	
401-1	Instroom en personeelsverloop	Waardecreatie – Menselijke waarde Feiten 2023 – Partou Groep – Menselijke waarde	64–75 66, 68, 69	
403-2	Gezondheid en veiligheid op het werk	Waardecreatie – Menselijke waarde Feiten 2023 – Partou Groep – Menselijke waarde	64–75 66, 68, 69	

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
404-1	Training en opleiding	Waardecreatie - Menselijke waarde Waardecreatie - Intellectuele waarde Feiten 2023 - Partou Groep - Menselijke waarde	64-75 76-83 66, 68, 69	
404-2	Programma's voor het verbeteren van de vaardigheden van werknemers	Waardecreatie - Menselijke waarde Waardecreatie - Intellectuele waarde	64-75 76-83	
405-1	Diversiteit van bestuursorganen en medewerkers	Waardecreatie - Menselijke waarde Governance en compliance Governance en compliance - raad van bestuur Governance en compliance - raad van commissarissen	64-75 100-105 106 109, 110	
418-1	Dataveiligheid, privacy en cybersecurity	Waardecreatie - Waarde van onze dienstverlening Risicomanagement - Gegevens- verwerking en IT-systemen	42-53 118	

Eindnoten

- 1 Rijksoverheid, Landelijk register kinderopvang
- 2 Department for Education, Childcare and early years provider survey 2023
- 3 Statista, Anzahl der Kindertageseinrichtungen
- 4 Department for Education, National Wraparound Childcare Programme Handbook, februari 2024
- 5 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Cijfers kinderopvang vierde kwartaal 2023
- 6 Centraal Bureau voor de Statistiek, Populatie 0-4- en 4-14-jarigen
- 7 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, SEEPRO Keydata per country
- 8 Office for National Statistics, Population data
- 9 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kindertagesbetreuung Kompakt 2022
- 10 Bertelsmann Stiftung, Laendermonitor, Pressegrafiken
- 11 TU Dortmund, Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik, 2021 extra
- 12 CBS Emancipatiemonitor 2022
- 13 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Familienreport 2020
- 14 EU LFS European Union Labour Force Survey 2022: 15-64-jarigen
- 15 HOOP, LEF EN TROTS, Hoofdlijnenakkoord 2024-2028 van PVV, VVD, NSC en BBB
- 16 Eurostat
- 17 Centraal Bureau voor de Statistiek
- 18 Fachkräftebarometer, Frühe Bildung 2023
- 19 Early Years Alliance (2023) Retention and return: delivering the expansion of early years entitlement in England
- 20 European Commission, Eurydice, Germany, Early childhood education and care, Organisation of centre-based ECEC
- 21 Bevolkingsprojecties: Centraal Bureau voor de Statistiek (NL), Destatis (DE), Office for National Statistics (UK)
- 22 OECD
- 23 Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM)
- 24 Future Today Institute (2024) 2024 tech trends report
- 25 AZW, Werknemers- en werkgeversenquête 2e kwartaal 2023 – Kinderopvang
- 26 Nederlands Consortium Kinderopvang (NCKO), landelijke kwaliteitsmetingen in 2011 en 2013
- 27 Sanne M. de Vet, 'Settling in: Studying stress to support young children and their parents during and beyond the transition to center-based child care', oktober 2022
- 28 Green House Gas (GHG) Protocol geeft standaardnormen voor CO₂-emissies
- 29 De Companies Act 2006 (Strategic Report and Directors' Report) Regulation
- 30 Streamlined Energy & Carbon Reporting (SECR), Department for Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS), sinds 1 april 2019
- 31 AYIT Consultancy in samenwerking met Van Ree Accountants (27 september 2022), Update prognose kostenontwikkeling kinderopvang 2023
- 32 Cbs, statline, Huiselijk geweld, 31 oktober 2022
- 33 SEO Economisch onderzoek, De markt voor kinderopvang, de rol van private equity binnen de kinderopvang sector, april 2023
- 34 Decisio, Maatregelen marktwerking kinderopvang, 7 april 2023

Colofon

Dit Maatschappelijk Jaarverslag 2023 omvat de rapportageperiode 1 januari 2023 – 31 december 2023 en is een uitgave van Partou, Sportlaan 1, 4131 NN Vianen.

Concept, design en realisatie: CF Report
Teksten: Partou en CF Report

Mei 2024

