



JAARVERSLAG 2025

SAMEN BOUWEN AAN LATER

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD SIMONE DE JONGE	PAG. 2
MISSIE EN VISIE	PAG. 3
DE BASIS OP ORDE	
INLEIDING	PAG. 5
EEN NIEUW FUNCTIEHUIS	PAG. 6
INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACYBESCHERMING	PAG. 7
BSO BUS	PAG. 8
KWALITEIT	PAG. 9
WERKEN AAN BEROEPSTROTS	
INLEIDING	PAG. 10
BEDRIJFSKLEDING	PAG. 11
BOEIEN DOOR ARBEIDSVOORWAARDEN	PAG. 12
GEDRAG, HET GOEDE GESPREK EN BEROEPSTROTS	PAG. 13
DÉ PARTNER VOOR KC ONTWIKKELING	
INLEIDING	PAG. 15
VERSTEVIGING SAMENWERKING ONDERWIJS	PAG. 16
NIEUWBOUW	PAG. 17
BBL-KLAS NIEUWE STIJL	PAG. 19
EEN STERKE PEDAGOGISCHE BASIS	
INLEIDING	PAG. 21
SPELENDERWIJS ONTWIKKELEN	PAG. 22
NIEUWE OBSERVATIEMETHODIEK	PAG. 23
EEN NIEUW VOEDINGSBELEID	PAG. 24
SKIPPYPEIJN IN CIJFERS	
LOCATIES, KINDEREN EN MEDEWERKERS	PAG. 25
JAARVERSLAG CENTRALE OUDERRAAD	PAG. 26
JAARVERSLAG ONDERNEMINGSRAAD	PAG. 27
JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	PAG. 29

VOORWOORD

SIMONE DE JONGE

Voorwoord

2025 was een jaar waarin we opnieuw mooie stappen hebben gezet. Met focus en enthousiasme hebben we gewerkt aan drie centrale thema's: de basis op orde, het versterken van beroepstrots en SkippyPepijn als dé partner in KC-vorming. Thema's die richting geven, maar vooral ook zichtbaar resultaat hebben opgeleverd. en hier zijn we trots op!

Op ieder thema hebben we diverse projecten uitgevoerd. Zo hebben we voor de basis op orde de laatste hand aan het functiehuis gelegd, het nieuwe functieboek met functiebeschrijvingen. Hiernaast is de werkgroep Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) opgericht die zich structureel inzet voor het verbeteren van onze informatiebeveiliging en het zorgvuldig omgaan met privacy. Een thema dat steeds prominenter wordt.

We willen medewerkers ervan bewust maken dat ze trots mogen zijn op wat ze kunnen en doen. Er zijn workshops georganiseerd over gedrag, het goede gesprek en beroepstrots. Daarnaast kozen we voor eigen bedrijfskleding, wat bijdraagt aan een professionele en herkenbare uitstraling. Met de introductie van het fietsplan investeren we niet alleen in duurzame mobiliteit, maar ook in vitaliteit en binding.

Hiernaast werken we ieder jaar aan een betere samenwerking met het onderwijs en met andere maatschappelijke kinderopvangorganisaties. Binnen de kindcentra stemmen we ons aanbod af met onderwijsaanbieders als SKOP en Octant. We creëren hier een inspirerende en natuurlijke omgeving waar kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Verder zijn we voor het BBL-traject, een leerweg via mboRijnland, een nieuwe samenwerking gestart met diverse kleinere maatschappelijke kinderopvangorganisaties.

Natuurlijk blijven we trouw aan wat SkippyPepijn tot SkippyPepijn maakt: een plek waar kinderen zich gezien, gehoord, gesteund en gesterkt voelen. Een plek waar kinderen volop bewegen, gezonde voeding krijgen, buiten in het groen zijn, en binnen omgeven zijn door natuurlijke en uitdagende materialen. Met vertrouwen kijken we vooruit. Deze koers zetten we de komende jaren voort.

Samen, met vakmanschap en mét beroepstrots! Samen bouwen aan later.

Simone de Jonge

Bestuurder

Dit is waar SkippyPepijn voor staat



VERBINDEND

MAATSCHAPPELIJK & LOKAAL

SkippyPepijn is een maatschappelijke organisatie, diepgeworteld in Pijnacker, Nootdorp en Delfgauw. We zijn lid van de Brancheorganisatie Maatschappelijke Kinderopvang. Inclusie staat bij ons hoog in het vaandel, we stellen ons ten doel dat we opvang kunnen bieden aan elk kind. Vanuit onze maatschappelijke positie en ambitie kiezen we bewust voor verbinding met onderwijspartners waarmee we kindcentra oprichten, minimaal één in elke wijk. We kopen, waar mogelijk, lokaal in en sponsoren lokale sportclubs en initiatieven.



ACTIEF

IN BEWEGING & UITDAGEND

Binnen onze organisatie vinden we groen, duurzaam en gezond belangrijk. We willen dus letterlijk én figuurlijk in beweging zijn. We dagen de kinderen en alle medewerkers, in de dagelijkse routines, uit om binnen en buiten te spelen en zich te ontwikkelen.

We zijn ook wendbaar als er nieuwe (wettelijke) ontwikkelingen zijn. We dagen onszelf uit te vernieuwen, waarbij 'duurzaam en gezond' altijd onze richtlijn is.



TOEKOMSTBESTENDIG ONDERNEMEN

PROFESSIENEEL & AUTHENTIEK

We willen samenwerken vanuit een veilige basis, waar er vrijheid is om te denken en te delen. Ons beleid biedt kaders, deze bieden iedereen de kans om met initiatieven te komen. We willen dat iedereen vertrouwen in elkaar heeft en in elkaars professionaliteit. Wat ons onderscheidt van andere organisaties zijn onze wortels in de gemeenschap en daarmee ons vermogen om te weten 'wat werkt' voor ouders, kinderen en partners. Het maakt ons écht en we behouden hiermee het no-nonsense karakter dat ons past.

TOEKOMST BESTENDIGE ORGANISATIE

DE BASIS OP ORDE

In 2025 stond *de basis op orde* krijgen centraal. Een duidelijke en noodzakelijke stap om onze organisatie verder te versterken. Door onze fundamenteën kritisch te bekijken en waar nodig te verbeteren, hebben we gewerkt aan het beter inrichten van essentiële bedrijfsprocessen. Met als doel: minder regeldruk, meer overzicht en vooral meer werkplezier voor onze medewerkers.

Tegelijkertijd hebben we bewust aandacht besteed aan het afronden van losse eindjes. Door zaken die bleven liggen op te pakken en processen beter op elkaar aan te laten sluiten, hebben we niet alleen structuur aangebracht, maar ook de onderlinge verbinding binnen de organisatie versterkt.

Dit hoofdstuk laat zien hoe het werken aan een stevige basis heeft bijgedragen aan rust, duidelijkheid en samenwerking en daarmee aan een gezonde en toekomstbestendige organisatie.



DE BASIS OP ORDE

EEN NIEUW FUNCTIEHUIS

In 2025 ging ons nieuwe koersplan in voor de periode 2025-2029. Een belangrijk onderdeel van ons koersplan is het werken naar een clubhuis van SkippyPepijn: een plek waar iedereen zich thuis voelt, zich gezien voelt en kan bijdragen aan de gezamenlijke missie. Om hierop aan te sluiten heet het functieboek met functiebeschrijvingen voortaan 'het functiehuis'.

Het functiehuis weerspiegelt onze missie 'samen bouwen aan later' en sluit aan bij onze kernwaarden: verbindend, actief en betrouwbaar. Verbindend: want we bevorderen samenwerking en onderlinge afstemming door functies helder te beschrijven. Actief: want we stimuleren medewerkers om regie te nemen over hun ontwikkeling en loopbaan. Betrouwbaar: want we zorgen voor duidelijke kaders en eerlijke verwachtingen, zodat iedereen weet waar hij of zij aan toe is.

Wat staat er in het functiehuis?

SkippyPepijn maakt sinds 1 december 2025 gebruik van het functiehuis. De functieomschrijvingen hierin bestaan uit twee delen. Het eerste deel bestaat uit een beschrijving van het algemeen gewenst gedrag dat van alle medewerkers van SkippyPepijn wordt verwacht, als collega en als professional. Ook staan er algemene werkzaamheden in, zoals deelnemen aan vergaderingen of het volgen van bepaalde cursussen. Het tweede deel bestaat uit een beschrijving van de werkzaamheden, competenties en verantwoordelijkheden die bij de specifieke functie horen.

Eline Timmermans, senior HR beleidsadviseur, legt uit: "Het is dus zowel een omschrijving van de beroepsmatige functie als van de rol als professional en collega bij SkippyPepijn. Hierdoor weten alle medewerkers wat er van hen wordt verwacht en kunnen we medewerkers gericht coachen en begeleiden. Het functiehuis is dus meer dan een verzameling functieomschrijvingen: het is het fundament van ons clubhuis en de basis van onze organisatiecultuur."



DE BASIS OP ORDE

INFORMATIEBEVEILIGING EN PRIVACYBESCHERMING

In de veranderende samenleving nemen digitale bedreigingen toe. Onze kinderopvangorganisatie hecht daarom groot belang aan het beschermen van persoonsgegevens van medewerkers, ouders en kinderen. Het aanstellen van een Functionaris Gegevensbescherming is voor onderwijsinstellingen al verplicht. Als kinderopvangorganisatie hebben wij in 2025 proactief de werkgroep Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) opgericht. Deze werkgroep bestaat uit onze personeelsadviseur, kwaliteitsmedewerker, systeembeheerder en bestuurder, en wordt ondersteund door een externe professional. Samen werken zij aan het continu verbeteren van onze informatiebeveiliging en ons privacybeleid.



Focus op phishing en bewustwording

In 2025 lag de nadruk op het voorkomen van phishing. Systeembeheerder Ivar Castelijm legt uit waarom: “Criminelen worden steeds geraffineerder in het nabootsen van bekende merken en het gebruik van geloofwaardige e-mailadressen. Daarom hebben wij scholing en bewustwordingsacties georganiseerd om medewerkers weerbaar te maken. Iedere medewerker ontvangt periodiek een gepersonaliseerde phishingmail als test. Wanneer iemand daarbij een actie uitvoert die bij een échte phishingmail tot een gevaarlijke situatie zou leiden, volgt direct een waarschuwing en uitleg. Deze aanpak houden we vol. Zo blijft de medewerker alert en kunnen we op nieuwe ontwikkelingen inspringen.”

Meerjarenplan en actuele maatregelen

De IBP-werkgroep heeft een meerjarenplan opgesteld om datalekken te voorkomen en snel te kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen. Jaarlijks worden nieuwe maatregelen geïmplementeerd, zoals het kritisch beoordelen van verwerkingsovereenkomsten en het waarborgen dat gegevens niet buiten Europa worden opgeslagen. “Wij maken bijvoorbeeld gebruik van het Nederlandse platform KidsVision”, vertelt Ivar. “Daarnaast zijn alle systemen waarmee persoonsgegevens worden verwerkt beveiligd met tweestapsverificatie en stellen wij hoge eisen aan de beveiliging van onze partners.”

Vorbereid op noodsituaties

Naast digitale veiligheid houden wij rekening met onverwachte situaties, zoals geopolitieke spanningen en mogelijke stroomuitval. Ivar vertelt: “Onze systemen worden elke zes uur in de cloud opgeslagen, waardoor gegevensverlies tot een minimum wordt beperkt. Daarnaast rusten wij alle locaties uit met nooddassen, voorzien van essentiële items zoals een zaklamp, powerbank en extra water, zodat wij ook in noodsituaties adequaat kunnen handelen.”

DE BASIS OP ORDE

BSO BUS

In het najaar van 2024 opende KC Schatkaart, waar SkippyPepijn samenwerkt met onderwijsinstelling Octant. We bieden hier zowel peuteropvang, kinderdagopvang als buitenschoolse opvang aan. Regiomanager en MT-lid Willeke de Jong vertelt: “Naar onze BSO komen ook kinderen van de Beatrixschool. Voor hen betekende het dat de afstand van school naar BSO wat groter werd. Zeker voor de kleinere kinderen was dit lastig. Om deze vervoersuitdaging op te lossen hebben we daarom in 2025 een proef gedaan met het gebruik van een BSO-bus. Een veilig vervoersmiddel dat handiger is dan een bakfiets of een auto.”

Positieve ervaring

Vóór de start van de pilot hebben we ouders uitgelegd waarom we deze keuze maakten en gevraagd of zij bezwaren hadden. “Toen er groen licht was hebben onze medewerkers een training gevolgd, zodat ze precies weten hoe het werkt en waar ze op moeten letten. Iedereen die met de bso-bus rijdt heeft een certificaat. Vervolgens zijn we gestart en hebben we de bso-bus het hele jaar gebruikt voor vervoer naar KC Schatkaart. De ervaringen zijn heel positief, zowel van de medewerkers als van de kinderen. Dus we blijven de BSO-bus gebruiken. Het vervoersmiddel biedt zeker ook perspectief voor andere locaties. In vakantietijd is de bso-bus bovendien ook voor uitstapjes gebruikt, zo konden we net wat verder weg gaan.”



DE BASIS OP ORDE

KWALITEIT

HKZ certificaat is verlengd tot 2028

Op 4 en 5 september 2025 heeft het Keurmerk Instituut de HKZ-audit uitgevoerd bij SkippyPepijn. En met trots kunnen we zeggen: de audit is succesvol verlopen! Dat betekent dat ons HKZ-certificaat is verlengd tot november 2028. Een prachtige bevestiging dat we samen blijven voldoen aan de hoge kwaliteitsnormen die bij ons werk horen. De komende jaren komt het Keurmerk Instituut jaarlijks langs voor een controle-audit. Zo blijven we scherp, leren we door en zorgen we ervoor dat kwaliteit geen moment verslapt, precies zoals we dat willen.

Verbeterpunten om samen mee verder te groeien

Naast dit mooie resultaat kregen we ook waardevolle verbeterpunten mee. Deze helpen ons om nog sterker te worden op de volgende onderdelen:

- Planmatig werken
- Documentatie en administratie
- Personeelscompetentie
- Afspraken rondom zorgkinderen
- Medezeggenschap van ouders

Complimenten vanuit het auditteam

Het auditteam sprak duidelijke waardering uit voor de pedagogische kwaliteit binnen SkippyPepijn. Medewerkers konden goed en met vertrouwen uitleggen hoe onze pedagogische visie wordt vertaald naar de dagelijkse praktijk. Dit was zichtbaar in onder andere:

- Het materiaalgebruik
- De inrichting van de groepen
- De zelfstandigheidsafspraken, zoals het alleen buitenspelen van peuters vanaf 3 jaar op het KDV-plein

GGD-inspecties

In 2025 zijn alle 30 kindercentra van SkippyPepijn bezocht door de GGD om te toetsen op naleving van de Wet Kinderopvang. We zijn trots dat alle inspecties in de basis positief zijn afgesloten. Dit bevestigt dat onze kinderopvanglocaties voldoen aan de wettelijke kwaliteitseisen en dat we continu werken aan een veilige en verantwoorde omgeving voor kinderen.

Tijdens acht inspecties constateerde de GGD enkele afwijkingen op drie onderdelen:

- Inzet van voldoende beroepskrachten (BKR): Eén locatie voldeed tijdelijk niet aan de norm, maar dit is door een medewerker te verplaatsen direct hersteld tijdens de inspectie.
- Kennis van meld-, overleg- en aangifteplicht: Bij vijf locaties bleek dat onze interne procedure niet volledig aansloot op de wettelijke vereisten. De werkwijze van de meldcode is daarom extra onder de aandacht gebracht bij de medewerkers.
- Instellen van oudercommissies: Bij vier locaties lukt het, ondanks inspanningen, nog niet om voldoende ouders te vinden voor de lokale oudercommissie. Voor een locatie leidde dit tot een waarschuwing van de gemeente; er zijn geen verdere maatregelen opgelegd.

Alle inspecties zijn positief afgerond na herstel van de geconstateerde afwijkingen. Een structureel aandachtspunt blijft wel het werven van actieve ouders voor oudercommissies. Hier blijven we ons in 2026 extra voor inzetten, omdat we ouderparticipatie belangrijk vinden voor de kwaliteit van onze kinderopvang.

TOEKOMST BESTENDIGE ORGANISATIE

WERKEN AAN BEROEPSTROTS

Trots op je werk vormt de basis voor kwaliteit, betrokkenheid en duurzame inzetbaarheid. Daarom hebben we ingezet op het versterken van kennis en kunde, zodat medewerkers zich blijven ontwikkelen en met vertrouwen hun vak kunnen uitoefenen. Wanneer professionals doen waar zij energie van krijgen, groeit niet alleen hun werkplezier, maar ook hun impact.

Daarnaast hebben we geïnvesteerd in goede randvoorwaarden voor een prettige en veilige werkomgeving. Door aandacht te hebben voor talent, drijfveren en de juiste plek binnen de organisatie, ontstaat ruimte om te groeien en te bloeien. Zo bouwen we samen aan een cultuur waarin medewerkers zich gezien en gewaardeerd voelen en waarin zij met trots ambassadeur zijn van onze organisatie.



WERKEN AAN BEROEPSTROTS

BEDRIJFSKLEDING

Als onderdeel van ons nieuwe beleid rond een professionele en eenduidige uitstraling heeft SkippyPepijn in 2025 gekozen voor eigen bedrijfskleding. Hieraan is een zorgvuldig traject voorafgegaan. Senior HR Beleidsadviseur Eline Timmermans legt uit: “Allereerst hebben we intern besloten wat een positieve en professionele beroepshouding is. Gelijke kleding geeft het ‘clubhuisgevoel’ waar we naar streven, het verbindt ons. De kleuren passen bij het logo van SkippyPepijn: lichtblauw, donkerblauw en groen. Als medewerker van het CB ben ik lang niet altijd bekend op onze locaties, maar als ik daar langs ga trek ik mijn SkippyPepijnvest aan. Medewerkers zien dan: ik ben één van jullie! Het is ook pedagogisch belangrijk: voor de kinderen is het fijn en vertrouwd als ze een medewerker makkelijk kunnen herkennen.”

In 2024 is SkippyPepijn begonnen met het testtraject met medewerkers. “Iedereen werd uitgenodigd om mee te denken en kleding te testen, van materialen tot en met pasvorm. Uiteindelijk is door een enthousiast groepje meegedacht en gepast. We houden constant een vinger aan de pols, zodat iedereen de kleding prettig en op de afgesproken manier kan dragen. Daarom hebben we na de invoering ook een enquête uitgestuurd om te vragen: hoe bevalt de kwaliteit en de draagbaarheid, en missen jullie nog iets qua kledingstukken? De input die hieruit komt nemen we mee.”



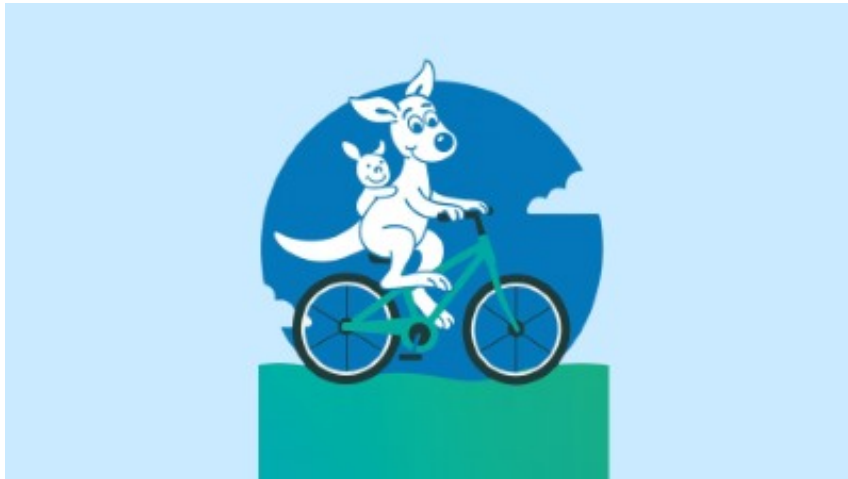
WERKEN AAN BEROEPSTROTS

BOEIEN DOOR ARBEIDSVOORWAARDEN

Het fietsplan

Een manier om onze medewerkers te binden is dat we sinds 2025 een fietsplan hebben. Dit was al jaren een wens en is nu eindelijk werkelijkheid geworden. Dit plan maakt het voor medewerkers financieel aantrekkelijk om via SkippyPepijn een fiets te leasen.

Senior HR Beleidsadviseur Eline Timmermans legt uit: “Ons doel is om zo veel mogelijk mensen op de fiets te krijgen – al is het in de vrije tijd. Vaker de fiets pakken is immers goed voor lichaam én geest. Daarnaast willen we als maatschappelijk verantwoorde organisatie onze ecologische voetafdruk verkleinen. Minder autokilometers betekent minder CO₂-uitstoot! Het fietsplan is een succes: de medewerkers maken er enthousiast gebruik van. Dit past goed in waar we naartoe willen: vitaliteit, terugdringen ziekteverzuim en samen bouwen aan later.”



Aandacht voor de medewerker

Ook op andere manieren probeert SkippyPepijn attent te zijn voor haar medewerkers. Hiervoor is zelfs een speciale commissie (Centrale attentie commissie), bestaande uit medewerkers van verschillende onderdelen van de organisatie. Zij bedenken ieder jaar een aantal attenties voor onze medewerkers, als blijk van waardering voor hun inzet. Bijvoorbeeld een zomerpakket, een presentje tijdens de Landelijke Dag van de Pedagogisch Professional, of een kerstattentie. Hierbij worden onze vrijwilligers en stagiaires niet vergeten: zij ontvangen ook een kerstattentie!

De Centrale attentie commissie organiseert bovendien activiteiten voor medewerkers. Zo sluiten we het jaar altijd gezamenlijk af tijdens de kerstborrel. Op een externe locatie ontvangen we iedereen met een hapje en een drankje en worden de kerstpakketten uitgereikt. Daarnaast organiseren we drie keer per jaar een kennismakingsochtend voor nieuwe medewerkers. Op deze ochtend heten wij nieuwe medewerkers uitgebreid welkom en nemen we ze op een interactieve manier mee in de interne processen. Daarnaast lunchen we samen en ontvangen zij een welkomstattentie.

WERKEN AAN BEROEPSTROTS

GEDRAG, HET GOEDE GESPREK EN BEROEPSTROTS

In het voorjaar en najaar van 2025 organiseerde SkippyPepijn in twee rondes de workshop Gedrag, het goede gesprek en beroepstrots. In groepen van ongeveer twintig gingen alle medewerkers hiermee aan de slag, onder leiding van trainers Anjo Koppers en Jeltje Meijvogel.

Workshop 1: gedrag en het goede gesprek

De eerste workshopronde draaide vooral om gedrag, samenwerken en het gesprek binnen het team. De aanleiding voor deze workshop zijn de resultaten van eerdere workshops georganiseerd door Falke en Verbaan, een extern bureau dat gespecialiseerd is in duurzame inzetbaarheid en het realiseren van gedrags- en cultuurveranderingen binnen organisaties. Anjo legt uit: “Hieruit kwam onder meer naar voren dat het open gesprek op veel momenten belangrijk is. Wat doe je bijvoorbeeld als je niet goed in je vel zit, of als je het gevoel hebt dat er te veel op je afkomt? Ook werd duidelijk dat als het om gedrag gaat medewerkers veel behoefte hebben aan vertrouwen, veiligheid, verbinding en communicatie.”

Open opstellen

In de workshop gingen deelnemers een open gesprek aan over gedrag en wat voor invloed dit op de ander heeft. “Ik vond het mooi dat deelnemers zich kwetsbaar durfden op te stellen”, vertelt Anjo. “Ze gaven bijvoorbeeld toe dat ze zich wel eens aangevallen voelden of ergens moeite mee hadden. Een belangrijk onderdeel van de workshop was inzien dat de ander anders is, en dus ook dingen anders ervaart. We hebben hierbij gebruik gemaakt van de DISC-kleuren: groen voorkeursgedrag houdt bijvoorbeeld van stabiliteit en is introvert, maar rood voorkeursgedrag houdt van actie en vergeet de ander wel eens. Die verschillen zijn prima, zo vullen we elkaar aan. Het gaat erom dat je de ander niet behandelt zoals je zelf behandeld wil worden, maar zoals de ander behandeld wil worden.”

Aannames en interpretaties

“Dat vergt wat oefening,” legt Jeltje uit. “Een collega met rood voorkeursgedrag kan bijvoorbeeld proberen iets minder direct te zijn naar een collega met groen voorkeursgedrag, door een boodschap wat meer aan te kleden. Het is belangrijk om ervan uit te gaan dat mensen in de kern goede bedoelingen hebben. Dat geldt ook voor interactie met ouders: een ouder kan misschien boos reageren, maar je weet niet wat de reden daarvoor is. Wat je op het eerste gezicht ziet is niet altijd de waarheid maar onze eigen interpretatie. Daarom is het zo belangrijk altijd het gesprek aan te gaan.”

Gedragsafspraken

De workshop werd afgesloten met de opdracht om met je team gedragsafspraken te maken. Zoals: ‘we zeggen altijd goedemorgen als we binnenkomen’, ‘we laten ongevraagd advies achterwege’, of ‘we bieden elkaar hulp als we dat vragen’. Anjo legt uit: “Dat klinkt misschien vanzelfsprekend, maar dat zijn dingen die in de dagelijkse drukte wel eens verloren gaan. Het samen opstellen en vastleggen van deze afspraken maakt dat je samenwerkt aan bijvoorbeeld een betere communicatie en meer onderlinge verbinding. Jeltje heeft deze afspraken op een poster gezet, die de verschillende groepen in hun ruimtes kunnen ophangen. Daarnaast is het belangrijk dat de deelnemers de afspraken blijven bespreken en updaten, zodat ze actueel blijven.”

Workshop 2: beroepstrots

In de tweede workshopronde stond beroepstrots en het gevoel van eigenwaarde centraal. “Veel pedagogisch professionals zien zelf niet in hoe belangrijk hun werk is,” zegt Anjo, “of durven het niet te benoemen. Terwijl ze soms worstelen met het beeld dat ouders hebben. Kleine opmerkingen, zoals ‘veel plezier!’ bij het wegbrengen, kunnen het gevoel geven dat het werk wordt gezien als oppassen, terwijl het veel meer is. Met de workshop wilden we hen bewustmaken: dit is een belangrijk beroep en dat mag gezegd worden.”

De kracht van de eerste levensjaren

“Het onderwijs kent dit probleem veel minder,” vertelt Jeltje, “want zowel de medewerkers als de ouders geloven dat zij een groot verschil maken - op school leren kinderen tenslotte. Terwijl onderzoek aantoonde dat juist de eerste twee levensjaren cruciaal zijn om dingen te leren. In de opvang doen kinderen belangrijke ontdekkingen, volgen ze hun interesses en worden talloze hersenverbindingen gelegd. Wij zeggen dan ook: onderwijsachterstand voorkom je niet op school, maar daarvóór.”

Taal maakt het verschil

Niet alleen het benadrukken van het belang van de pedagogisch professional, ook het onderzoeken hoe medewerkers over hun vak praten was een belangrijk workshoponderdeel. Anjo: “Noem niet alleen wat je doet, zoals een boekje lezen of knutselen, maar leg uit wát je ontwikkelt: cognitieve ontwikkeling, motoriek, taalvaardigheid, interactie. De woorden die je gebruikt bepalen hoe anderen jouw werk zien.” Jeltje voegt toe: “Dus niet: ‘hij heeft gepuzzeld’, maar: ‘hij maakte een grote puzzel en werkte daarmee aan zijn cognitieve en motorische vaardigheden’. Vind je het lastig om het op die manier te zeggen? Zeg dan bijvoorbeeld: ‘hij maakte vandaag een puzzel met meer stukjes, dus ik merk dat hij vooruit gaat’.”

Concreet door voorbeelden

Met voorbeelden uit de dagelijkse praktijk gingen de deelnemers vervolgens aan de slag met hoe ze met meer beroepstrots konden praten. Jeltje vertelt: “Een voorbeeld dat voorbij kwam was een kind dat niet zo veel dronk als de richtlijn, met een moeder die zich hierover zorgde maakte. De pedagogisch professional weet: een kind droogt zichzelf niet uit, als voor een kind 120 ml te veel is, is 100 ml ook goed. We blijven gewoon proberen. Toch vond de medewerker het moeilijk om dat tegen ouder te zeggen, want ‘wie is zij nou?’. Maar dat is juist het punt: jij bent de professional, jij hebt hiervoor geleerd!”

En nu verder

Volgens Anjo begint het nu pas: “Oefen in verschillende situaties om je professionaliteit te laten zien. Zoals bij autorijden: je leert het pas echt als je de weg op gaat. Ervaar wat werkt en wees mild als het niet meteen lukt.” Het thema beroepstrots blijft op de agenda. Volgend jaar volgt een traject over werkgeluk, waarbij beroepstrots een van de pijlers is.

TOEKOMSTBESTENDIGE ORGANISATIE

DÉ PARTNER VOOR KC ONTWIKKELING

Binnen onze kindcentra werken kinderopvang en onderwijs steeds intensiever samen in interprofessionele teams. De gezamenlijke ambitie is helder: samenwerken vanuit één gedeelde visie op ontwikkeling en begeleiding van kinderen. Door expertise te bundelen, versterken we elkaar en creëren we een doorgaande lijn in opvang en onderwijs.

Om deze samenwerking richting en houvast te geven, is door de betrokken organisaties een gezamenlijke blauwdruk opgesteld. Deze biedt duidelijke kaders voor de dagelijkse praktijk en ondersteunt teams bij het maken van consistente keuzes.

Tegelijkertijd vraagt de diversiteit aan kinderen en gezinnen om maatwerk en sensitiviteit. Daarom ligt binnen de teams de nadruk op gedeelde waarden: een gezamenlijke pedagogische basis die zorgt voor verbinding, vertrouwen en eenduidigheid. Vanuit deze gedeelde grondslag bouwen we verder aan sterke kindcentra waarin ieder kind zich optimaal kan ontwikkelen.



DÉ PARTNER VOOR KC ONTWIKKELING

VERSTEVIGING SAMENWERKING ONDERWIJS

Bouwstenen als leidraad

Net als voorgaande jaren werkte SkippyPepijn in 2025 aan de versterking van de samenwerking met onderwijsinstellingen. Hieraan heeft ook de komst van regiomanagers Monique Blom (regio 1 + 2) en Willeke de Jong (regio 3 + 4) bijgedragen. Samen met de vestigingsmanagers vormen zij de lijn met de onderwijsdirecteuren. Regiomanager Willeke de Jong vertelt: “Vooral in de KC’s maken we continu stappen op gebied van samenwerking. In 2025 hebben we samen met de bestuurders het document Fundamentele Bouwstenen opgesteld. Dit biedt een leidraad voor KC’s om gesprekken over samenwerking te voeren. Ieder KC is anders, daarom kan ieder KC zelf kijken in welk tempo het met welke bouwstenen aan de slag gaat. Denk aan het vormen van een gezamenlijke visie, het organiseren van medezeggenschap, en het werken aan de doorgaande ontwikkelingslijn.”

Van visie naar praktijk

De start van de samenwerking is vaak laagdrempelig: inventariseren waar er overeenkomsten zijn in visie. Willeke legt uit: “Vaak is er al veel overlap: de groei en ontwikkeling van het kind staat op één. Over respect voor elkaar zijn we het vaak snel eens.

Vervolgens kijken we: hoe maak je op basis van die gedeelde visie concrete gedragsafspraken? Voor zowel de medewerkers als de kinderen moet het bijvoorbeeld duidelijk zijn dat we op het KC op een bepaalde manier met elkaar omgaan. Wat wel eens uitdagingen voor praktische afspraken kunnen zijn is dat er andere wet- en regelgeving is voor onderwijs dan voor kinderopvang. Maar zo lang we elkaars taal proberen te spreken komen we er meestal wel uit. Zo zetten we telkens meer stappen.”

Pioniers

Er gebeurt binnen SkippyPepijn al veel op gebied van samenwerking met onderwijs. “We zijn behoorlijk vooruitstrevend omdat we al jaren aan KC-vorming werken”, legt Willeke uit. “Landelijk is nog maar tien procent van de kinderopvang gekoppeld aan onderwijs in een KC, dus we zijn eigenlijk aan het pionieren. Het is dan ook helemaal niet gek dat de samenwerking niet op alle locaties even vergevorderd is. Langzaam raak je met elkaar verweven, dat moet groeien. We mogen juist trots zijn dat we al zo ver zijn! Trouwens niet alleen als het gaat om de samenwerking op KC’s. Ook op ‘reguliere’ locaties werken we al lang aan samenwerking met onderwijs. Zo werken we ook al ruimte tijd samen als het gaat om de overgang van peuteropvang naar basisonderwijs, via programma’s als PeuteropStap.”

DÉ PARTNER VOOR KC ONTWIKKELING

NIEUWBOUW

Nieuwbouw KC Schatkaart

Op 4 november 2024 opende Kindcentrum (KC) Schatkaart in Pijnacker officieel de deuren. SkippyPepijn biedt in dit gebouw peuteropvang, buitenschoolse opvang en -sinds april 2025- kinderdagopvang aan. We werken in dit gebouw samen met een onderwijsinstelling van Octant. Emiel van de Coevering is vestigingsmanager vanuit SkippyPepijn. Hij vertelt: “We zijn het afgelopen jaar hard bezig geweest met het versterken van de samenwerking. De directeur vanuit de Octant-onderwijsinstelling - Estelle Huisman - en ik staan voor hetzelfde: samen meer bereiken door elkaar te vinden op overeenkomsten. We kijken altijd welke thema’s en activiteiten we samen kunnen oppakken.”

Peuters en kleuters

Zo organiseerden SkippyPepijn en Octant in het voorjaar het goedbezochte peuterfestival. “Dit is een dag waarop ouders en hun peuters kennis kunnen maken met het onderwijs”, legt Emiel uit. “Op KC Schatkaart was het thema van 2025 was 'Piraten op Schatkaart'. Er werd gegraven naar schatten in de zandbak, er waren oudHollandse spelletjes en een springkussen, en de ouders konden in de ouderhoek terecht voor koffie en koek. We zijn verder gestart met een samenwerking waarbij onze peuters bij de kleuters van Octant in de klas komen kijken.”

Buitenruimte

Verder is in 2025 de buitenruimte van KC Schatkaart zo goed als afgerond. Die is helemaal in de stijl van SkippyPepijn: groen en avontuurlijk. ‘We hebben inmiddels een prachtig plein, met onder andere een leuk speelhuisje, een wilgentipi, een blotevoetenpad, en zelfs een buitenkeuken. Onderwijs en BSO hebben hun eigen plein, dat is ook heel mooi geworden. Er is onder andere een wilgenboog en een evenwichtsbalk. Op het BSO-plein zijn we van plan om iedere maand een leuke en openbaar toegankelijke peuteractiviteit op te zetten, zodat ouders en peuters ons leren kennen. En: we hebben we een gezamenlijk voetbalveldje!”



Nieuwbouw KC Regenboog

Eind 2025 is in Nootdorp aan de Koningin Julianastraat KC Regenboog opgeleverd, waar we samenwerken met onderwijsaanbieder Octant. We werkten al een aantal jaar heel goed samen in de oude gebouwen van Regenboog en SkippyPepijn. Tegenover de nieuwbouw verbleef de bovenbouw met BSO Brandberen en aan de Sytwinde verbleef de onderbouw waar ook het kinderdagverblijf en de peuteropvang werden aangeboden. Bestuurder Simone de Jonge vertelt: “Het is heel fijn dat alles nu is onderbracht onder één dak, in de nieuwbouw KC Regenboog. Iedereen was enthousiast om in de nieuwbouw aan de slag te gaan. Het ziet er dan ook prachtig uit: met een professionele keuken en natuurlijk zo veel mogelijk in de steeds bekendere natuurlijke huisstijl.”

Passen en meten

De nieuwbouw is gerealiseerd op de plek waar ooit de peuterspeelzaal (zoals dat toen nog heette) Klauterbeer heeft gestaan. Simone legt uit dat het KC heel nauwkeurig is ingepland in de beschikbare ruimte: “Je hebt altijd een aantal beschikbare vierkante meters, maar in het geval van Regenboog staan er aan de ene kant appartementen tegenaan en aan de andere kant is er een fietspad en bebossing. Het was dus een uitdaging om toch zo veel mogelijk capaciteit te realiseren.”



Nieuwbouw KC Maria

De bouw van de nieuwbouwlocatie Kindcentrum Maria in Pijnacker liep in de afgelopen jaren wat vertraging op, maar begin 2026 wordt het gebouw opgeleverd. In dit KC werken we samen met onderwijsaanbieder SKOP. De oudbouw van de Mariaschool is blijven staan, de nieuwbouw is hieraan verbonden. In het nieuwe gedeelte zitten straks ons kinderdagverblijf en onze peuteropvang en de onderbouw onderwijs. De buitenschoolse opvang, Honingbijtjes en Robinsons, zat al in de oudbouw van de Mariaschool en blijft daar. De drie kinderdagverblijfgroepen van de huidige locatie Possum verhuizen naar KC Maria. Er verhuist één groep van peuteropvang Wallaroe mee naar de nieuwbouw van KC Maria. Hiermee hebben we alles onder één dak.

De voordelen van één locatie

“We werken al op vijf plekken samen met SKOP”, vertelt Simone. “Dit is het tweede kindcentrum waarin we samenwerken, na KC Joseph. Ik vind het heel fijn dat we nu ook hier op één plek in de wijk een groot aanbod hebben én dat samen kunnen afstemmen. Zo ontstaat er een doorgaande ontwikkellijn die zowel voor de kinderen als de ouders heel waardevol is. En voor ons ook! Daarnaast kijk ik uit naar de mooie groene buitenruimte die aangelegd gaat worden, waar kinderen kunnen spelen en leren. Het is bovendien een prachtige locatie: achter het KC is een groot weidegebied, waar niet gebouwd gaat worden.”

DÉ PARTNER VOOR KC ONTWIKKELING

BBL-KLAS NIEUWE STIJL

Wat is BBL?

BBL staat voor Beroepsbegeleidende Leerweg en houdt in dat zij-instromers intern worden opgeleid tot Gespecialiseerd Pedagogisch Medewerker niveau 4 of Pedagogisch Medewerker Kinderopvang niveau 3. Het is een leerwerktraject. De medewerkers in opleiding werken 20-24 uur in de praktijk en gaan daarnaast 1 dag in de week naar school voor het onderwijs. Naast het werken bij SkippyPepijn en leren op mboRijnland besteden zij 8-12 uur in de week aan zelfstudie. De opleiding wordt verzorgd door 2 coaches van mboRijnland, in nauwe samenwerking met SkippyPepijn.

Wat gaat er veranderen?

Annette de Weerd is Praktijkopleider bij SkippyPepijn en is vanaf de start van de BBL-klassen in 2019 bij SkippyPePijn nauw betrokken bij het traject. Ze vertelt: “Tot nu toe hadden we voor het BBL-traject een samenwerking met kinderopvang Vlietkinderen: ieder half jaar startten we een BBL-klas met medewerkers vanuit onze beide organisaties. Dat is per september 2025 veranderd naar een breder samenwerkingsverband met diverse kleinere organisaties: De Lange Keizer, De Paddenstoel, 2Samen en ‘t Kickertje. We zijn in september 2025 een eerste klas met medewerkers van deze organisaties gestart. In deze klas zaten tien deelnemers vanuit SkippyPepijn, op een totaal van tweeëntwintig. Vlietkinderen deed voor het laatst mee en is voornemens om vanaf februari 2026 met een andere opleidingspartner verder te gaan.”

Verschillen en overeenkomsten

De BBL-opleiding is in de loop der jaren steeds een beetje veranderd. Annette legt uit: “Samen met de onderwijsontwerper van mboRijnland hebben wij het traject telkens vernieuwd en verbeterd. Bijvoorbeeld: welke thema’s kun je bundelen, wanneer vinden de examens plaats, hoe kunnen we gastlessen nog beter aan laten sluiten bij het lesprogramma. Ik verwacht geen problemen in de samenwerking met de nieuwe (kleinere) organisaties, want uiteindelijk hebben we een gezamenlijk doel: pedagogisch professionals opleiden voor de kinderopvangbranche. Uiteraard zijn er ook uitdagingen in een klas met meerdere organisaties; de verschillen tussen organisaties worden duidelijk. De ene organisatie betaalt een lesdag bijvoorbeeld wel uit, de andere niet. Ook heeft iedere organisatie zijn eigen systemen. Zo maken wij gebruik van een digitaal ouderportaal, maar is er ook nog een organisatie dat een handgeschreven heen-en-weer-schriftje heeft over de ontwikkeling van kinderen. De verschillen zijn mooi om te benoemen. Zo wordt je soms op nieuwe ideeën gebracht of juist gesterkt in de keuze die SkippyPepijn voor iets maakt.”

Toename stagiaires

We hebben niet alleen medewerkers die een BBL-traject volgen, maar ook BOL-stagiaires. BOL staat voor Beroeps Opleidende Leerweg. Waar BBL een deel opleiding naast een baan is, is BOL een deel stage naast een voltijdse opleiding. Tijdens de BOL-stage doet een student praktijkervaring op bij een erkend leerbedrijf als SkippyPepijn. Annette vertelt: “Die aantallen liepen afgelopen jaren enigszins terug, maar trekken nu weer aan.

Momenteel hebben we veertien BOL-stagiaires, via het Hoornbeeck college, mboRijnland en ROC Mondriaan. Ook zijn we weer gestart met snuffel- en maatschappelijke stages van middelbare scholieren. Hierbij komen middelbare scholieren één of twee weken meekijken op een van onze groepen om kennis te maken met ons vak. Het doel van deze lokale samenwerking is om leerlingen enthousiast te maken voor het werken in de kinderopvang. Gezien de tijdsinvestering en belasting van onze pedagogisch professionals waren we met dit soort stages gestopt in de coronatijd. In 2025 hebben we dit weer opgepakt.”

TOEKOMST BESTENDIGE ORGANISATIE

EEN STERKE PEDAGOGISCHE BASIS

In het afgelopen jaar hebben wij geïnvesteerd in de verdere professionalisering van ons pedagogisch aanbod. Vanuit onze visie op ontwikkeling werkten wij aan vernieuwing van onze observatiemethode, het versterken van gezond gedrag, het stimuleren van beweging en het creëren van een groene en inspirerende binnen- en buitenomgeving.

Met nieuwe methodieken en duidelijke beleidskeuzes hebben we ingezet op pedagogische kwaliteit die merkbaar is voor kinderen, ouders en medewerkers. Daarbij staat steeds centraal dat ieder kind zich in eigen tempo en op eigen wijze op een veilige manier kan ontwikkelen. Lees verder om te zien hoe wij dit in 2025 concreet in de praktijk hebben gebracht.



PEDAGOGISCHE BASIS

SPELENDERWIJS ONTWIKKELEN

Steeds meer in stijl

Ieder jaar zijn we een stap verder met het uitrollen van de huisstijl. Dat betekent natuurlijke materialen en gebruik van de kleuren mosgroen, kleikleur en wit. Daarnaast kiezen we voor een inrichting en materialen die de nieuwsgierigheid van kinderen stimuleren. Zo krijgen ze de ruimte om zelf keuzes te maken in hun manier van spelen. Alle nieuwe locaties worden waar mogelijk in de nieuwe huisstijl uitgevoerd. Sowieso de peuteropvang en het kinderdagverblijf, en de BSO's zo veel mogelijk - in overleg met het schoolbestuur. Op bestaande locaties wordt het materiaal soms stapsgewijs vervangen of aangevuld; ieder jaar zijn weer nieuwe investeringen mogelijk. We hoeven natuurlijk niet alles in één keer weg te doen als het nog in goede staat is. Het ene jaar vervangen we bijvoorbeeld de kasten, en het andere jaar de tafels. Ook worden nieuwe producten zoals spelmaterialen zorgvuldig gekozen, met veel aandacht voor ontdekken en beleven.

Ontwikkeling groene buitenruimten

Op onze eigen groene buitenterreinen leren kinderen risicovol spelen, fantasiespel en de elementen van de natuur kennen. Kinderen bewegen veel en spelen bijna iedere dag buiten, ongeacht het weer. Daarom zorgen wij dat onze buitenruimten aantrekkelijk zijn. Beleidsmedewerker BSO Elise van den Toren legt uit: "Buitenlucht is heel goed voor kinderen, ook als het koud is. Wij vinden het belangrijk om die bewustwording te stimuleren. Je kunt je kleden op alle soorten weer, behalve als het gevaarlijk weer is. Buiten heb je meer ruimte en minder last van elkaar. Buiten roepen en rennen is dan ook heel anders dan binnen. Daarnaast zorgen we op onze locaties voor veel groene plekjes waar kinderen zich kunnen verstoppen of kennis kunnen maken met de natuur. Bijvoorbeeld door blaadjes en insecten te onderzoeken, of bezig zijn met wat er groeit in de moestuin. Maar het kan ook heel simpel zijn: een heuveltje waar je vanaf kan rollen, of een zandbak waar je modder kan maken."

Bij SkippyPepijn kijken we zo veel mogelijk per kind wat passend is. Elise legt uit: "Het ene kind is op een gegeven moment misschien nat en koud en wil naar binnen, terwijl het andere kind nog lekker buiten aan het spelen is. En als een medewerker minder graag met de kinderen buiten is, mag dat natuurlijk geen invloed hebben op het buitenspelen van de kinderen. Als het mooi weer is zijn er trouwens veel binnen-activiteiten die je buiten kunt doen. Je kunt bijvoorbeeld buiten aan tafel tekenen, of speelgoed van binnen meenemen naar buiten. Ook buiten picknicken op een kleed is heel leuk!"

PEDAGOGISCHE BASIS

NIEUWE OBSERVATIEMETHODIEK 0-4 JAAR

SkippyPepijn gebruikt vanaf eind 2025 een nieuwe digitale observatiemethodiek voor de ontwikkeling van kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar. Eerder gebruikten wij een methodiek waarbij pedagogisch professionals op papieren formulieren de vorderingen per ontwikkelingsgebied bijhielden. Om makkelijker observaties te doen en een completer beeld te krijgen van de ontwikkeling hebben wij gekozen voor 'Ontwikkelingslijnen 0-4 jaar' van de Gouwe Academie. Deze digitale methode is handig geïntegreerd in onze bestaande software, door middel van een extra tabblad.

Observatie + actie

Pedagoog & beleidsmedewerker Antoinette Bomers legt uit: "Door deze nieuwe observatiemethodiek kunnen pedagogisch professionals nog beter aansluiten op de behoeften van ieder kind. In het oude systeem werden alleen observaties opgenomen, maar het nieuwe systeem geeft aan de hand van die observaties ook aan waar een kind staat ten opzichte van de verwachtingen, én welke actie daarbij past."

"Soms zie je: een kind loopt voor en kan al met andere activiteiten aan de slag. Maar het kan ook dat een kind wat achterblijft op een bepaald gebied. Dan geeft het systeem automatisch uitleg en tips over wat je kunt doen om de ontwikkeling te stimuleren. Voor de grove motorische ontwikkeling krijg je bijvoorbeeld de tip om kinderen letterlijk en figuurlijk ruimte te geven om ervaringen op te doen met rennen, klimmen en vallen. De ingevoerde gegevens worden rond de verjaardag van het kind in een formulier gezet en gedeeld met ouders. Zo blijven de ouders ook goed om de hoogte van de ontwikkeling."

Voorbereiding voor ouders

Ouders krijgen een leeswijzer waarin wordt uitgelegd hoe de observatiemethodiek werkt en wat ze precies zien op de tijdlijn. Antoinette vertelt: "Ouders worden door de mentor van hun kind uitgenodigd voor een 10-minutengesprekje. Daarin kunnen ze vragen stellen naar aanleiding van het observatieformulier en vertellen over hoe hun kind thuis is. De mentor vertelt hoe ze het kind op de groep zien. Het is eigenlijk heel normaal als een kind op het ene gebied wat verder is dan op het andere gebied. Soms heeft een kind gewoon wat meer tijd nodig. Wanneer de ontwikkeling van een kind sterk achterblijft bij wat je verwacht, is het goed om met elkaar af te stemmen hoe je het kind wat extra kunt stimuleren en of er eventueel hulp nodig is."

PEDAGOGISCHE BASIS

EEN NIEUW VOEDINGSBELEID

In 2024 en begin 2025 heeft een projectgroep het voedingsbeleid van SkippyPepijn onder de loep genomen: wat gaat goed en wat kan beter? Op veel locaties kregen kinderen bijvoorbeeld regelmatig een koekje. Maar, er zijn genoeg redenen om zo iets niet meer te doen. Het is niet nodig, het bevat geen gezonde voedingsstoffen en het kan een ongezond patroon worden. Bovendien neemt het bij jonge kinderen veel plek in, waardoor er minder ruimte is voor gezonde voeding.

Op basis van dit soort inzichten heeft de projectgroep nieuwe richtlijnen voor gezonde voeding opgesteld. Hierbij onderzocht de groep ook: hoe zorgen we dat het beleid op de locaties wordt nageleefd? Beleidsmedewerker BSO Elise van den Toren maakte deel uit van de werkgroep. Ze legt uit: "We wilden vooral inzetten op bewustwording: wat is gezonde voeding en waaróm is dat zo belangrijk voor kinderen? Dat werkt beter dan alleen opleggen wat wel en niet mag."

Voedingskeuzemeetlat

Er is een basislijst waarop medewerkers kunnen zien: deze voeding mag je bestellen. Elise legt uit: "Met die basis krijgen de kinderen in principe genoeg variatie. Om medewerkers te helpen om afwegingen te maken hebben we daarnaast een voedingskeuzemeetlat gemaakt. Hiermee kunnen zij ook verantwoorde keuzes maken voor voeding die niet op de lijst staat. Hierbij maken ze een afweging aan de hand van vier punten: is het gezond? Is het duurzaam? Is het betaalbaar? En de belangrijkste: wat is de waarde voor de kinderen? Ga je bijvoorbeeld samen koken of laat je kinderen nieuwe smaken proeven?"

Workshops

Een aantal medewerkers volgden in de periode mei-juni workshops van De Voedingsjuf. In deze workshops leerden zij over gezonde voeding en waarom het belangrijk is dat bepaalde keuzes worden gemaakt. Ook bespraken ze verschillende casussen: wat zou je doen? Hoe begeleid je kinderen als het gaat om eetgewoonten, tafel dekken, zelf brood smeren? Daarnaast kregen ze informatie over hoe kinderen nieuwe smaken ontdekken: ze moeten iets vaak proberen voor ze het lusten. Ook werd de app Kies Ik Gezond? besproken, waarin je kunt zien hoe gezond iets is en waarom. De medewerkers die de workshop van De Voedingsjuf hebben gevolgd hebben hierna hun kennis weer doorgegeven aan de medewerkers op hun eigen locatie. In september is het voedingsbeleid officieel ingevoerd.

Kinderen aan de slag met voeding

Ook voor de kinderen zelf waren er allerlei activiteiten op gebied van gezonde voeding. "Bijvoorbeeld de Smaaksafari," zegt Elise, "dat zijn pakketten voor 0-4 jaar met allerlei spelletjes rond een bepaald product. Ook was er een smaakspel voor kinderen tot zes jaar. Daarnaast hadden we net als vorig jaar De Gezonde Smikkelweken voor de BSO met allerlei kook- en proefactiviteiten. Vanaf september 2025 hebben we bovendien een kookcoach, die op BSO-locaties workshops over voeding gaf. En natuurlijk zijn er ook via het programma DoenKids BSO-activiteiten op gebied van voeding en koken. We hebben veel positieve reacties gehad over deze activiteiten!"

SKIPPYPEPIJN IN CIJFERS

LOCATIES EN KINDEREN

	Totaal	Skippy	Pepijn
Locaties KDV		8	
Locaties BSO		14	
Locaties PO			8
Locaties Totaal	30	22	8
Aantal kinderen KDV		731	
Aantal kinderen BSO		1542	
Aantal kinderen PO			398
Aantal kinderen Totaal	2671	2273	398
Aantal Medewerlers	327	327	

JAARVERSLAG CENTRALE OUDERRAAD

2025

Samenstelling

Het afgelopen jaar 2025 was de samenstelling van de COR:

- Leendert Smit (voorzitter)
- Tjitske van der Breule
- Shanu Jagernath
- Michelle Overdevest
- Isabelle Rotsaert

Na de zomervakantie van dit jaar heeft Leendert afscheid genomen, hij was niet langer klant meer bij SkippyPepijn. Isabelle is nu waarnemend voorzitter.

Adviesaanvragen

De COR heeft de volgende adviesaanvragen behandeld:

- Wijziging voedingsbeleid
- Wijziging pedagogische beleidsplannen
- Veilig slapen KDV
- Tarieven 2026

In alle gevallen hebben we als COR een positief oordeel gegeven.

Vergaderingen

De COR heeft het afgelopen jaar 4 x vergaderd, deze data waren het jaar ervoor al vastgesteld. Van de 4 vergaderingen waren er 3 via Teams en 1 fysiek op de buitenlocatie (Notelaar). In alle gevallen was Simone, minimaal 2 leden van de COR en de externe notulist aanwezig. Voor de diverse onderwerpen en uitleg sloten er vaak een beleidsmedewerker (kwaliteit of pedagogiek) en een medewerker Marketing en Communicatie aan gedurende de vergaderingen.

Als voorbereiding op de vergadering werd er door Simone en de voorzitter een agenda opgesteld. Deze en alle relevantie informatie werd een week voor de vergadering in de Teams omgeving geplaatst.

De volgende onderwerpen zijn aanbod gekomen:

- Voedingsbeleid en traktatiebeleid
- Koersplan 2025-2029
- HKZ audit 2025
- Verbindingsavond COR/LOC
- Versterking medezeggenschap (werving LOC/COR)
- BSO bussen
- Beleid veiligheid en gezondheid
- Klantentevredenheidsonderzoek (KTO) en Jaarverslag Klachten
- Ruilbeleid
- Digitale observatiemethode

JAARVERSLAG ONDERNEMINGSRAAD

2025

Op basis van de Wet op de Ondernemingsraden heeft de OR van SkippyPepijn recht op 9 zetels.

Aan het einde van 2025 waren de volgende personen lid van de Ondernemingsraad:

Voorzitter:	Rebecca de Haan, VM
Secretaris:	Tamara Maan, KDV
Lid:	Kiki van der Wijngaart, KDV
Lid:	Bart Mantel, BSO
Lid:	Lizeline Meeuwsen-Jansse, PO, Flexpool
Lid:	Joke van Heijningen, Flexpool
Lid:	Priscilla Kuperus, BSO
Lid:	Wencke Kik-Lijster, KDV

Lopende 2025 zijn de onderstaande leden uit de OR gegaan:

Francie van Rest (voorzitter) en Jamie Borsboom.

Verkiezingen

In mei 2025 zijn er twee vacatures opgevuld binnen de OR. In deze sollicitatie ronde hebben drie medewerkers kenbaar gemaakt bij de OR te willen gaan. Eén medewerker heeft zich teruggetrokken en geplaatst op de wachtlijst voor tussentijdse vacatures.

De twee leden, Kiki van der Wijngaart en Bart Mantel zijn gestart in september 2025.

Eind 2025 is kenbaar geworden dat drie leden per jan/feb 2026 gaan opzeggen, begin 2026 wordt er gekeken naar opvulling van deze plaatsten d.m.v. vacatures.

Vergaderingen

De OR heeft in 2025 11 keer vergaderd, waarvan 4 x met de bestuurder.

In de OV-vergaderingen zijn vanuit hun expertise diverse collega's aangesloten om een aanpassing op een regeling of financiële zaken toe te lichten.

In de OV-vergadering van 25 maart en de OR-vergadering van 11 november is de voorzitter van de Raad van Toezicht (mevr. Irene van Harten) aangesloten.

Advies- en instemmingsaanvragen

De bestuurder heeft in 2025 over de volgende onderwerpen advies of instemming aan de OR gevraagd:

- Instemmingsaanvraag Beleid beeldschermbril SkippyPepijn;
- Instemmingsaanvraag Fietsenplan SkippyPepijn;
- Instemmingsaanvraag Functiehuis SkippyPepijn;

De OR heeft, na eigen onderzoek en nadat er vragen gesteld zijn in de overlegvergadering, kunnen adviseren over en instemmen met deze aanvragen.

Besproken onderwerpen

De OR heeft meegedacht en gesproken tijdens vergaderingen over de volgende onderwerpen:

- Fietsenplan
- Instemmingsmail wijziging reiskostenregeling
- Werkkleding
- Voortgang werkgroep uren
- Communicatie vanuit de OR naar de achterban
- Werkdruk PO
- DOES

Communicatie met de achterban

De OR is in december gestart met het versturen van een nieuwsbrief en heeft als doel dit vanaf 2026 elk kwartaal uit te voeren.

Scholing

De OR heeft een 1-daagse training/scholing gedaan op 3 juni bij de Notelaer onder leiding van een trainer van Trainingsbureau Schateiland, met als onderwerp: "doelgericht samenwerken".

Sollicitatiecommissie

De OR is betrokken bij sollicitatietrajecten van MT leden. In 2025 zijn er geen gesprekken geweest voor een MT positie.

Preventiedriehoek

De OR sluit eens per jaar aan bij het overleg van de Preventiedriehoek, hier is gesproken over het jaarverslag en de samenvatting van het gesprek dat de bestuurder en de vertrouwenspersoon hebben gehad. Namens de OR heeft Francie dit overleg bijgewoond.

2026

De OR zet zich in om de belangen van de medewerkers in samenhang met de belangen van de organisatie goed te behartigen. Daarbij is de goede samenwerking met de bestuurder van groot belang en tot nu toe wordt deze als goed ervaren van beide kanten. Dit wil de OR graag voortzetten.

Verder richt de OR zich o.a. op de ontwikkelingen binnen de CAO Kinderopvang, ontwikkeling van Kindcentra, ARBO en PR/communicatie. Een van de speerpunten blijft de communicatie met de achterban. In 2026 wil de OR elk kwartaal een nieuwsbrief versturen naar de achterban. Aan het begin van 2026 zal de OR vanwege opzeggingen van leden verder gaan met zes zittende leden. Er zal een vacature komen voor drie leden.



JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

2025

1. Rol en taak

De toezichthoudende functie binnen de stichtingen Skippy en PePijn is belegd bij een onafhankelijke Raad van Toezicht (RvT), bestaande uit vijf leden. In dit deel van het jaarverslag verantwoordt de RvT zich over de wijze waarop het toezicht in 2025 is uitgeoefend. De RvT functioneert binnen de stichting met een eigen verantwoordelijkheid en een vastgestelde rol. Deze rol en verantwoordelijkheid liggen verankerd in de statuten van de organisatie en het reglement en het Toezichtplan van de RvT.

De RvT dient het publiek belang en vervult de maatschappelijke opdracht door zorg te dragen voor kwaliteit, continuïteit en verantwoording. De raad houdt toezicht op (het proces van) formulering, vaststelling, uitvoering en evaluatie van het strategisch beleid en op de algemene gang van zaken in de stichting en daarnaast vervult de Raad van Toezicht de rol van werkgever ten opzichte van het bestuur (i.c. de bestuurder)

Bij al haar werkzaamheden volgt de Raad van Toezicht de Code Goed Toezicht Kinderopvang en Onderwijs.

De RvT waakt over mogelijk tegenstrijdige belangen en brengt dit indien nodig aan de orde. Onder tegenstrijdige belangen verstaat de RvT ook dat een RvT-lid (of meerdere leden) een (direct of indirect) persoonlijk belang heeft (hebben), dat strijdig is met het belang van de rechtspersoon en de met deze rechtspersoon verbonden organisatie. Dit was in 2025 niet aan de orde. Ook zijn er in 2025 geen transacties geweest waarbij een lid van de Raad van Toezicht een tegenstrijdig belang had.

2. Toezicht

De RvT houdt toezicht conform het toezichtplan op het functioneren van SkippyPepijn en het behalen van de doelen. Een aantal belangrijke onderdelen waar de RvT toezicht op houdt zijn:

- Het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie;
- De strategie, identiteit en continuïteit van de organisatie;
- De naleving van wet- en regelgeving;
- Het zorgdragen voor continuïteit van een goed functionerend bestuur (door benoeming, beoordeling en ontslag);
- Het bevorderen van de rechtmatige en doelmatige aanwending van de middelen;
- Goedkeuring van de begroting, het jaarverslag (inclusief het bestuursverslag en de jaarrekening), het strategisch beleid en eventueel andere daartoe binnen het bevoegd gezag aangewezen besluiten.

3. Vergaderingen en besluiten

Informatievoorziening

Het bestuur biedt de RvT tijdig de informatie die nodig is om de taak uit te kunnen voeren. Aan de hand hiervan geeft de RvT waar dat van toepassing is, goedkeuring of advies aan de bestuurder. Hiervoor zijn meerdere contactmomenten gedurende het jaar. Naast de reguliere vergaderingen vinden ook tussentijdse werkoverleggen plaats, voert de Raad van Toezicht gesprekken met de Ondernemingsraad (OR) en worden werkbezoeken afgelegd. De RvT houdt op deze wijze breed en adequaat toezicht op de uitvoering van de taken en bevoegdheden. De RvT maakt – naast bovengenoemde contactmomenten - bij het uitvoeren van haar toezichthoudende taak onder andere gebruik van de volgende documenten; het jaarplan, begroting, kwartaalrapportages, impactstudie, accountantsverslag, jaarrekening en jaarverslag.

Vergaderingen

In het verslagjaar 2025 is de RvT vier keer bij elkaar gekomen voor overleg met de bestuurder. Tevens zijn er twee extra momenten geweest, één voor de zelfevaluatie en één voor een verdiepend gesprek over strategische ontwikkelingen. Daarnaast hebben de auditcommissie, de commissie kwaliteit en de remuneratie commissie vergaderd. In deze aparte vergaderingen zijn over deelonderwerpen adviezen aan de voltallige de Raad van Toezicht geformuleerd, welke ter vergadering zijn behandeld (en in alle gevallen werden overgenomen).

Bespreking en besluitvorming

Tijdens haar vergaderingen heeft de Raad van Toezicht de rapportages en informatie besproken die door de bestuurder is aangeleverd. Buiten de reguliere onderwerpen en gebruikelijke documenten heeft de Raad van Toezicht in het bijzonder toegezien op en met de bestuurder gesproken over de toekomstbestendigheid van de organisatie. Daarover heeft op verschillende momenten en manieren overleg en uitwisseling plaatsgevonden.

Na een zorgvuldige analyse en afweging hebben bestuur en Raad van Toezicht gezamenlijk geconstateerd dat intensieve samenwerking met een andere kinderopvangorganisatie het perspectief van SkippyPepijn sterk kan verbeteren. In aansluiting daarop zijn strategische verkenningen uitgevoerd, die hebben geleid tot de keuze om de samenwerking met Junis kinderopvang verder te onderzoeken. Deze samenwerking wordt in 2026 verder vormgegeven, waarbij medewerkers vanzelfsprekend worden “meegenomen” en inspraak, medezeggenschap en toezicht zorgvuldig wordt georganiseerd.

Naast bovenstaande is tijdens de vergaderingen onder andere het volgende besproken:

- Het nieuw vastgestelde strategisch beleid van SkippyPepijn
- De effecten van de krapte op de arbeidsmarkt op het functioneren van de organisatie en de druk van de openstaande vacatures op de medewerkers en het ziekteverzuim
- De politieke en sociaal-demografische ontwikkelingen en de mogelijke gevolgen daarvan; IBP, beveiliging en privacy
- Realisatiecijfers, waaronder bezettingsgraden en ziekteverzuimcijfers
- Het kwaliteitsbeleid en de GGD-rapporten
- De uitkomsten van de accountantscontrole;
- De afbouw TSO;
- Uitkomsten medewerkers- en klanttevredenheidsonderzoek;
- Proces werving voor en benoeming van nieuw lid.

De besluiten die de Raad van Toezicht in het verslagjaar heeft genomen hebben betrekking op:

- Goedkeuring voorgenomen besluit tot vaststelling van de begroting 2026 Pepijn
- Goedkeuring voorgenomen besluit tot vaststelling van de begroting 2026 Skippy
- Goedkeuring voorgenomen besluit tot vaststelling van de tariefswijziging
- Benoeming van de bestuurder voor een derde termijn
- Verlening van de opdracht in verband met de accountantscontrole voor 2025
- Goedkeuring voorgenomen besluit tot vaststelling van de jaarrekening Stichting Kinderopvang Pijnacker Skippy 2024 en Stichting Pepijn TSO 2024 met de bijbehorende goedkeurende controleverklaring van de accountant
- Goedkeuring jaarrekening stichting PePijn 2024 met bijbehorende samenstelverklaring
- Decharge voor de bestuurder over het jaar 2024
- Goedkeuring van het voorgenomen besluit tot vaststelling van de jaarverslag SkippyPepijn 2024
- Benoeming van een nieuw lid, dhr. R. Kuhn met ingang van 1 januari 2025 tot lid van de Raad van Toezicht en tevens tot voorzitter van de commissie kwaliteit
- Goedkeuring van het voorgenomen besluit tot vaststelling van het Jaarplan 2026

4. Reflectie en zelfevaluatie

De RvT reflecteert regelmatig op de wijze waarop zij bijdraagt aan de realisatie van de doelstellingen van SkippyPepijn. De leden van de RvT beoordelen de werkwijze en ontwikkelingen in het kalenderjaar 2025 positief. De samenwerking met de bestuurder en de OR verloopt goed. De RvT ervaart dat zij een open dialoog kan voeren met de bestuurder over de beoogde resultaten, de ontwikkelingen binnen en buiten de eigen organisatie en de onderlinge samenwerking.

Conform de Code Goed Toezicht Kinderopvang en Onderwijs heeft de RvT in het verslagjaar haar eigen functioneren geëvalueerd, onder leiding van een onafhankelijke externe begeleider. Deze evaluatie heeft in mei 2025 plaatsgevonden, waarbij onder meer is stilgestaan bij het functioneren van en de samenwerking tussen de leden van de RvT, de werkwijze in de verschillende commissies, de werving en onboarding van nieuwe RvT-leden en voorbereidingen van en reflecties op vergaderingen. De uitkomst is besproken met het bestuur en met de medezeggenschap. In juni heeft de RvT samen met de bestuurder een verdiepend gesprek gevoerd over strategische ontwikkelingen. Ook dit gesprek werd begeleid door een onafhankelijke externe begeleider.

De leden van de Raad van Toezicht volgen deskundigheidsbevorderingsactiviteiten, -workshops en/of opleidingen op het gebied van strategie, governance, financiën en ontwikkelingen in de sector. In 2025 hebben verschillende leden van de RvT cursussen gevolgd om hun deskundigheid te vergroten. De leden van de Raad van Toezicht zijn in principe elke vergadering aanwezig. Er zijn geen leden die met regelmaat afwezig zijn.

5. Inhoudelijke ontwikkelingen en voortgang

Op basis van de managementrapportage en aan de hand van werkbezoeken op locatie houdt de Raad van Toezicht zicht op de inhoudelijke ontwikkelingen en de voortgang. De rapporten van de GGD worden in dat kader door de Raad van Toezicht beschouwd als een belangrijke bron van informatie.

De mate waarin en de wijze waarop wordt voldaan aan wet- en regelgeving is voor de Raad van Toezicht een belangrijke parameter. De inrichting van de medezeggenschap en de implementatie van nieuw beleid – bijvoorbeeld ten aanzien van veilig slapen – worden nauwlettend gevolgd.

Tenslotte treedt de Raad van Toezicht ook op als sparringpartner voor de bestuurder op relevante onderwerpen en ontwikkelingen, zoals de demografische ontwikkelingen in het werkgebied en de wijze waarop SkippyPepijn als zelfstandige organisatie maar ook samen met concurrenten/collega's op maatschappelijke ontwikkelingen zoals de krapte op de arbeidsmarkt, kan acteren.

6. Monitoring en evaluatie

De RvT bewaakt de doelmatigheid door middel van periodieke rapportages: het bestuur legt periodiek verantwoording af aan de RvT over de financiële en inhoudelijke/beleidsmatige resultaten en de voortgang van de uitvoering van het jaarplan. Hierin worden ook de resultaten van de uitgaven en investeringen besproken.

- Begrotingsproces: de RvT beoordeelt de jaarlijkse begroting en toetst deze aan de strategische prioriteiten.
- Jaarrekening: de RvT controleert de jaarrekening en werkt daarbij nauw samen met de Manager Bedrijfsvoering om te waarborgen dat de middelen op de juiste manier zijn besteed.
- Accountantsverslag: de RvT ontvangt en bespreekt jaarlijks het accountantsverslag. Dit is een rapportage van de accountant waarin de financiële gezondheid en rechtmatigheid van een organisatie worden beoordeeld.
- Risicomanagement: specifieke aandacht gaat uit naar risicobeheersing rondom middelen, zoals onverwachte dalingen in budgetten of stijgende kosten.

7. Samenstelling commissies en bezoldiging

De Raad van Toezicht bestaat uit een gevarieerd gezelschap qua geslacht, leeftijd, woonplaats en werkzaamheden. Hierdoor kan de Raad van Toezicht vanuit verschillende invalshoeken en verschillende kennis van zaken in overleg treden met elkaar en de bestuurder. De aanwezige expertises betreffen financiën, ICT, verandermanagement, personeel & organisatie, onderwijs en governance in de publieke sector.

De Raad van Toezicht bestond op 31 december 2025 uit de volgende leden, met daarbij het overzicht van het rooster van aftreden:

Naam	Functie	Aanvang	Einde 1 ^e termijn	Einde 2 ^e termijn	Commissie
Dhr. R. van der Heijden	Lid	27-03-2018	27-03-2022	01-04-2026	Audit
Mevr. drs. C. Dautzenberg	Lid	01-06-2020	01-09-2024	01-09-2028	Audit
Mevr. dr. S. de Jong-Dijkstra	Lid	01-01-2023 ¹	01-01-2027	01-01-2031	Remuneratie (vz) en kwaliteit
Dhr. R. Kuhn	Lid	01-01-2025	01-01-2029	01-01-2033	Kwaliteit (vz)
Mevr. I van Harten	Voorzitter	28-11-2023	01-01-2028	01-01-2032	Remuneratie

¹ om onduidelijke redenen is er de afgelopen jaarverslagen in het rooster van aftreden een afwijkende (eerste) benoemingsdatum van mevrouw De Jong-Dijkstra vermeld. Alle data zijn (nogmaals) gecontroleerd en ontleend aan de hand van (verslagen van) benoemingsbesluiten van de Raad van Toezicht.

Hoofd- en nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht:

De heer R. van der Heijden, leeftijd 59 jaar
 Hoofdfunctie: Manager Financiën Wooncompas.
 Nevenfuncties: Zittings-lid namens verhuurders bij de Huurcommissie

Mevrouw drs. C. Dautzenberg, leeftijd 50 jaar
 Hoofdfunctie: Directeur deelnemers PFZW bij PGGM
 Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Toezicht West openbaar onderwijs tot aug. 2025

De heer drs. R. Kuhn MPM, leeftijd 58 jaar.
 Hoofdfunctie: bestuurssecretaris Stichting Protestants-Christelijk Basis- en orthopedagogisch Onderwijs Rotterdam-Zuid
 Nevenfuncties: lid (secretaris) van het bestuur van Stichting Kloek, lid (secretaris) van het bestuur van Stichting Brabant Koor en lid (secretaris) van het bestuur van Stichting SaarlIsNietGek

Mevrouw dr. S. de Jong - Dijkstra, leeftijd 35 jaar
 Hoofdfunctie: GZ-psycholoog en Orthopedagoog Generalist bij Kenter Jeugdhulp
 Nevenfuncties: Hoofddocent Kind&Jeugd GZ-opleiding Volwassenen en Ouderen – RINO groep.
 Jaargroepopleider OG-opleiding – RINO groep

Mevrouw I.M. van Harten, leeftijd 45 jaar
 Hoofdfunctie: Directeur-bestuurder samenwerkingsverband Stichting Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH)
 Nevenfuncties: Geen

Alle leden van de Raad van Toezicht hebben aan de hand van artikel V.2.13 van de Governance Code Kinderopvang voor zichzelf bepaald of zij zich wel of niet onafhankelijk achten in de zin van de Governance Code Kinderopvang (herziene uitgave januari 2021) en of sprake is van belangenverstremgeling in de zin van beginsel 3 uit de Governance Code Kinderopvang 2019. Bij de jaarlijkse evaluatie is de onafhankelijkheid van de Raad van Toezicht onderwerp van gesprek. De zelfbeoordelingen van de leden zijn door de Raad van Toezicht collectief getoetst en besproken, op grond waarvan de RvT heeft vastgesteld dat zowel de individuele leden als de Raad als geheel onafhankelijk is.

Leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vergoeding. Deze bezoldiging is vastgesteld aan de hand van de adviesregeling van de bracheorganisatie VTOI/NVTK en valt binnen de normen van de wet normering topinkomens.

Salariëring bestuurder:

SkippyPepijn is aangesloten bij de bdKO en volgt de bdKO adviesregeling arbeidsvoorwaarden voor inschaling bestuurder.

SkippyPepijn werkt vanuit de Governance Code Kinderopvang.



Skippy Pepijn

kinderopvang

Jaarverslag 2025

Redactie en interviews | Sara Schrijft

Eindredactie en opmaak | Jeltje Meijvogel

Fotografie | medewerkers, Telstar en Jeltje Meijvogel

Met dank aan: Simone de Jonge, Monique Blom, Willeke de Jong, Eline Timmermans, Mirjam Welling, Rebecca de Haan, Annette de Weerd, Ivar Castelijm, Anjo Koppers, Emiel van de Coevering, Elise van den Toren, Antoinette Bomers, leden van de COR, leden van de OR en leden van de RvT