

# SKDH Koersdocument 2017-2022 'De basis voor groei'



BETROKKEN  
ONTDEK  
ONTWIKKEL



SKDH

De basis voor groei

# Inhoudsopgave

Voorwoord	3
<b>Hoofdstuk 1   De vijf speerpunten</b>	<b>5</b>
1.1   Ontwikkelen en ontdekken voor de toekomst	5
1.2   Ontwikkelen en ontdekken is maatwerk	5
1.3   Ontwikkelen en ontdekken met betrokken medewerkers	6
1.4   Ontwikkelen en ontdekken in de samenleving	6
1.5   Ontwikkelen en ontdekken in een professionele cultuur	6
<b>Hoofdstuk 2   De Koers</b>	<b>7</b>
2.1   Vertaling naar concrete doelen op bestuurlijk en locatieniveau	7
2.2   Verbinding met landelijk en gemeentelijk beleid	7
2.3   Identiteit	7
<b>Hoofdstuk 3   De richting; ambities op beleidsterreinen</b>	<b>9</b>
3.1   Gastouderbureau Kop van Noord-Holland	9
3.2   Pedagogische kwaliteit	9
3.3   Personeelsbeleid	10
3.4   Communicatie & Marketing	13
3.5   Financiën	14
3.6   Huisvesting	14
3.7   ICT en informatievoorziening	15
3.8   Inkoop	16



# Voorwoord

## 'Kinderen van nu, volwassenen van morgen'

Voor u ligt het koersdocument 2017 – 2022 van SKDH 'De basis voor groei'. Dit beschrijft het strategisch beleid en de doelen van SKDH voor de komende jaren. Op basis van dit koersdocument schrijft SKDH haar jaarplannen. Een koersplan is vooral een richting en inspiratiebron, die ons steeds uitdaagt de goede dingen te doen, op het juiste moment om de vastgestelde doelen te halen.

Voor de komende jaren zien we drie ontwikkelingen die een rol gaan spelen voor onze organisatie:

1. Verder en doorontwikkelen van de **IKC vorming**, voor een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn en een breed aanbod onder één dak samen met een school.
2. Verder en doorontwikkelen van de **GOB dienstverlening**, voor kleinschalige, huiselijke en professionele "opvang-op-maat".
3. Verder en doorontwikkelen van de **'Stand alone' locaties**, zij worden gekenmerkt door een pedagogisch ontwikkel- of organisatieconcept.

Het is de ambitie van SKDH om optimale kansen te creëren voor kinderen en jongeren van 0 tot 18 jaar in de Kop van Noord-Holland zodat zij hun talenten en vaardigheden kunnen ontwikkelen. SKDH maakt zich sterk voor een brede, eigentijdse en uitdagende dienstverlening van hoge kwaliteit, waarmee we onderscheidend zijn.

Ons aanbod is divers; van kinderdagverblijven, peuterspeel- en leergroepen, buitenschoolse opvang, gastouders en opvoedingsondersteuning (d.m.v. thema bijeenkomsten, workshops en trainingen) tot nieuwe activiteiten als huiswerkbegeleiding en zomerscholen.

Wij bieden de basis voor persoonlijke en sociale groei en stimuleren de ontwikkeling van elk kind. Dit gebeurt in overleg met ouders en wij werken samen met onze partners zoals gemeenten, scholen, bibliotheken, GGD/consultatiebureaus en andere zorg- en welzijnsinstellingen. Hiermee ondersteunen wij ouders die zich dan met een gerust hart op andere activiteiten kunnen richten.

Wij stimuleren kinderen en jongeren zodat zij hun mogelijkheden en talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen, om deze optimaal te benutten zodat zij uitgroeien tot betrokken mensen.

Want, het kind van vandaag is de volwassene in de wereld van morgen.

Joost Korver, *directeur / bestuurder*  
Marcel Bouhof, *voorzitter Raad van Toezicht*

## Missie

SKDH creëert optimale kansen voor kinderen en jongeren in de Kop van Noord-Holland om hun talenten en vaardigheden te ontwikkelen zodat zij opgroeien tot betrokken volwassenen.

## Visie

Het kind van vandaag is de volwassene in de wereld van morgen.

## Motto SKDH

*SKDH, 'de basis voor groei'*

## Kernwaarden

- Betrokken
- Ontdek
- Ontwikkel



# Hoofdstuk 1

## De vijf speerpunten

### Aanpak

Het koersdocument beschrijft onze ambitie in vijf speerpunten. In hoofdstuk 4 staan de ambities op verschillende beleidsterreinen beschreven. Net als het jaarplan is het koersdocument gekoppeld aan de begroting en vormt het een leidraad voor de plannen van de locaties. In de jaarplannen worden de ambities naar de eigen situatie vertaald. Hierover leggen zij elk jaar verantwoording af in hun jaarverslag. Ook voedt het koersdocument het gesprek op onze locaties, over opvang, ontwikkelen, ontdekken en leren, over identiteit en kwaliteit. Zo blijven we scherp!

### 1.1 | Ontwikkelen en ontdekken voor de toekomst

Kinderen van nu worden voorbereid op een samenleving die snel verandert. De internationalisering gaat voort. Wereldburgerschap is de internationale dimensie van betrokkenheid bij de samenleving.

Burgerschapsvorming richt zich daarbij op de scholen met ontwikkelingseducatie, duurzame ontwikkeling, vredeseducatie, mensenrechteneducatie en interculturele vorming. Omdat wij jonge mensen willen helpen zich voor te bereiden op school, dan wel kinderen, ouders en scholen door middel van de BSO activiteiten te ondersteunen, hebben deze domeinen een plek in het curriculum van ons pedagogisch beleid en dragen zo bij aan de betrokkenheid van jonge mensen bij mondiale vraagstukken en participatie in de pluriforme samenleving in Den Helder.

Kinderen van vandaag, volwassenen van morgen zullen hun leven lang leren om te kunnen anticiperen op

alle veranderingen. Wij bereiden onze kinderen hierop voor, met de ouders en de omgeving als onze partners. Het onderwijs kwalificeert voor vervolgonderwijs, een carrière / loopbaan en participatie in de (internationale) samenleving. Vaardigheden als kritisch denken, probleemoplossend handelen, digitale geletterdheid, creatief denken, sociale vaardigheden en vaardigheden om het eigen leren te sturen staan centraal. Deze vaardigheden komen later van pas bij het leren binnen en buiten de school.

### 1.2 | Ontwikkelen en ontdekken is maatwerk

Bij SKDH volgen we de ontwikkeling van elk kind. We spelen in op kansen en mogelijkheden die elk kind een stap(je) verder helpen. Kinderen hebben zelf invloed in hun eigen leerproces doordat we aansluiten bij de interesses en talenten.

Al onze (ontwikkel) activiteiten zijn erop gericht om kinderen en jongeren optimale kansen te geven om hun talenten en vaardigheden te ontwikkelen. In toenemende mate doen we dit met het onderwijs in een vorm van de brede school, kindcentrum of integraal kindcentrum. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van de identiteit van kinderen en geeft ze in combinatie met het formele onderwijs een stevige start in de samenleving, om een beroep uit te oefenen en deel te nemen in de maatschappij. Zo worden kinderen deel van hun sociale omgeving en leren daarin zorg te dragen voor anderen.

### 1.3 | Ontwikkelen en ontdekken met betrokken medewerkers

Medewerkers zijn de spil in het ontwikkelingsproces van de kinderen. Ze zorgen dat de kinderen zich veilig voelen en creëren kansen. Verschillende VVE-programma's staan centraal in het handelen. Voorwaarde hiervoor is dat medewerkers zich continu verder bekwamen in kennis en vaardigheden. SKDH schept hiervoor passende voorwaarden en biedt alle medewerkers scholingsmogelijkheden aan.

### 1.4 | Ontwikkelen en ontdekken in de samenleving

Actief ouderschap en het netwerk dat ouders voor elkaar en SKDH kunnen inzetten, kan een enorme stimulans zijn voor de kinderen in het *ontdekken* en *ontwikkelen*. Wetenschappelijk is aangetoond dat

'actief ouderschap' een positieve bijdrage levert aan de ontwikkeling van de kinderen. SKDH werkt samen met verschillende bedrijven en organisaties en haalt de wereld dichtbij de kinderen en jongeren. Regelmatig worden er (werk)bezoeken gepland die passen bij het (VVE) thema waarmee gewerkt wordt of komen er professionals langs op de locatie.

### 1.5 | Ontwikkelen en ontdekken in een professionele cultuur

Een professionele cultuur gaat uit van het benutten van alle kwaliteiten in een team. SKDH is als organisatie blijvend in ontwikkeling. Naast het bieden van optimale kansen aan alle kinderen wordt er eveneens ruimte gegeven aan de medewerkers voor het ontplooiën van de talenten en de vaardigheden.



# Hoofdstuk 2

## De Koers

### 2.1 | Vertaling naar concrete doelen op bestuurlijk en locatieniveau

In dit deel van het koersdocument zijn de teksten vertaald in ambities, verdeeld over de verschillende beleidsterreinen. Onze ambities kunnen we alleen gefaseerd realiseren. We vertalen ze in smart geformuleerde doelstellingen in onze (bestuurlijke) jaarplannen. In het jaarplan brengen we focus aan en volgen daarbij de cyclus van plannen, doen, controleren en aanpassen (pdca-cyclus).

Onze locaties vertalen de ambities naar de eigen situatie en nemen deze mee in de eigen locatie- en jaarplannen. Zoals het bestuur leggen ook de locaties jaarlijks verantwoording af in het jaarverslag.

Dit verantwoordingsdocument kent een kader waarbinnen bestuur en locaties vastleggen welke doelen zijn bereikt en welke ambities gerealiseerd.

### 2.2 | Verbinding met landelijk en gemeentelijk beleid

Het beleid van SKDH staat niet op zichzelf maar is verbonden met het wettelijk kader van de Wet Kinderopvang en het stedelijk en lokaal (onderwijs, VVE) beleid. We verbinden ons met de landelijke richtlijnen in de bestuursakkoorden waaronder die voor het primair en voortgezet onderwijs. Bij het realiseren van onze ambities werken wij intensief samen met partners in Den Helder en de Kop van Noord-Holland, zoals de gemeente, de bibliotheek, wijkteams, jeugdzorg, culturele instellingen, sportverenigingen, adviesorganisaties en andere schoolbesturen en onderwijsinstellingen.

### 2.3 | Identiteit

SKDH heeft ten doel: aan ouders en verzorgers van kinderen van nul tot achttien jaar, alsmede aan bedrijven, instellingen en overheidsinstanties kwalitatief hoogwaardige kinderopvang- en onderwijsmogelijkheden te bieden.\* Iedereen is welkom bij SKDH. SKDH heeft geen winstoogmerk.

#### Noot

\* overgenomen uit de statuten van SKDH.







## Hoofdstuk 3

# De richting: ambities op beleidsterreinen

Hieronder staan per beleidsgebied de ambities voor de komende koersperiode genoemd.

### 3.1 | Gastouderbureau Kop van Noord-Holland

GOB Kop van Noord-Holland is net als de afzonderlijke locaties een resultaatverantwoordelijke eenheid binnen SKDH. Zij vertaalt de uitgezette koers naar hun eigen jaarplan.

### Ambities

Het GOB wil graag klanten bedienen in alle gemeenten van de Kop van Noord-Holland. Wij gaan ons, nog sterker dan voorheen, profileren als kleinschalige opvang in de thuissituatie. Ook willen we op termijn verbinding gaan leggen met de IKC's. SKDH zal de gastouders diverse bijeenkomsten op het gebied van deskundigheidsbevordering aanbieden zodat de pedagogische kwaliteit stevig verankerd blijft.

### 3.2 | Pedagogische kwaliteit

Kinderen hebben vooral liefde en veiligheid nodig om op te groeien in de wereld van morgen. Wij bieden veiligheid doordat in het dagprogramma vaste routines en rituelen zijn opgenomen. Kinderen voelen zich mede-eigenaar van de omgeving en helpen mee bij het inrichten van een ontwikkel- en leerrijke omgeving. De wettelijke eisen van de Wet Kinderopvang en de verschillende VVE-methodes liggen ten grondslag aan het handelen van de medewerkers bij de kinderen van 0-4 jaar. Hiermee begeleiden en stimuleren wij de ontwikkeling van de kinderen. Al spelend ontwikkelen zij zich en krijgen zij grip op de grotemensenwereld. Spel is dan ook de basis van de methodes. De totale

ontwikkeling van de kinderen wordt gestimuleerd, met veel aandacht voor taal. Bij de baby's en dreumesen ligt de nadruk op het ervaren. Naarmate de kinderen ouder worden, verschuift het accent naar het spelend leren. Er is veel ruimte voor eigen inbreng en initiatieven van de kinderen; wij moedigen hen aan om zélf te ontdekken en talenten te ontwikkelen. Het mooie van een groep is dat de kinderen van elkaar kunnen leren en elkaar daarmee stimuleren.

Bij kinderen van 4 tot 13 jaar liggen eveneens de wettelijke eisen van de Wet Kinderopvang ten grondslag. In deze leeftijdsfase ligt de nadruk op het opbouwen van persoonlijke vaardigheden en het uitbouwen van de talenten. Bij het aanbieden van activiteiten en spelmaterialen houden we rekening met de groepssamenstelling en de verschillende behoeften van oudere en jongere kinderen en van jongens en meisjes, met culturele verschillen, verschillen in ontwikkelingsniveau enzovoort. De activiteiten die wij aanbieden zijn bedoeld als vrijetijdsbesteding en dragen bij aan de ontwikkeling op verschillende gebieden (sociaal-emotionele, cognitieve, motorische en creatieve ontwikkeling). We zorgen ervoor dat alle ontwikkelingsgebieden regelmatig aan bod komen binnen het activiteitenaanbod. Door in te spelen op interesses en behoeften van kinderen en een diversiteit aan activiteiten aan te bieden, bereiken we meer kinderen en jongeren die zich verder kunnen ontwikkelen. Daarnaast spelen we in op de mogelijkheden in de directe omgeving en haken aan bij activiteiten die in de wijk georganiseerd worden.

## Ambities

### Differentiëren

Binnen SKDH is een algemeen pedagogisch beleid voor alle locaties met daarin ruimte voor eigen locatie-specifieke kernpunten die beschreven staan in het locatiespecifieke werkplan. De komende jaren zullen de locaties zich meer gaan differentiëren zodat we ouders een bredere keuze wat betreft opvangmogelijkheden kunnen bieden.



### Natuurbeleving

Er is een samenwerking aangegaan met de Helderse Vallei om de natuurbeleving als belangrijke waarde binnen SKDH nog beter neer te zetten. We gaan elke dag met de kinderen naar buiten. Onze buitenruimtes zijn ingericht als ontdektuinen, met veel groene en natuurlijke elementen. Dit geeft ze plezier en het is goed voor hun gezondheid. Kinderen die veel buiten zijn in een natuurlijke omgeving stimuleren spelenderwijs de ontwikkeling van hun motorische vaardigheden en hun concentratie.

### Pedagogische kwaliteitscirkel

Van elke opvangsoort is er een vertegenwoordiger die zitting heeft in de pedagogische kwaliteitscirkel. Zij geven gevraagd en ongevraagd advies over pedagogische onderwerpen. De komende periode zal het pedagogisch beleid herschreven worden zodat dit aansluit bij de nieuwe statuten, kernwaarden en vastgestelde speerpunten. Het bijgestelde beleid zal door visitatie gevolgd worden zodat het aan de gestelde doelen blijft voldoen. Specifieke ambities zijn:

- Het pedagogisch beleid sluit aan bij huidige ontwikkelingen in de maatschappij en nieuw wetenschappelijk onderzoek.
- Het pedagogisch beleid is passend voor kinderen en jongeren van 0 tot 18 jaar.
- Het pedagogisch beleid sluit aan bij de wettelijke eisen van de Wet Kinderopvang (en de kerndoelen van het onderwijs).

### Projecten

We verbreden onze markt met een aantal projecten, zoals muziek in de kinderopvang, de Helderse Studiehuiskamer en de zomerschool. Voor deze projecten is een helder projectplan vastgelegd waarin de pedagogische uitgangspunten zijn omschreven.

### 3.3 | Personeelsbeleid

Ten behoeve van het behoud, het welbevinden en de kostenbeheersing van het menselijk kapitaal van SKDH voeren we strategisch personeelsbeleid, waarbij de kwaliteit van pedagogiek leidraad is van handelen. Het strategisch personeelsbeleid van SKDH verbindt de ontwikkeling van de organisatie met de ontwikkeling van medewerkers.

## Ambities

### Ontwikkeling/loopbaanplanning en opleiding

Op basis van het strategisch personeelsbeleid en personeelsplanning wordt de ontwikkeling van

medewerkers op verschillende niveaus begeleid, vastgelegd en gemonitord. Zowel gericht op individuele ontwikkeling als op teamontwikkeling. Dit wordt ingezet door coaching on the job en externe coaching.

Het bekwaamheidsniveau van alle medewerkers is inzichtelijk en wij streven naar het volgende: 30% van onze pedagogisch medewerkers heeft een MBO 4 of HBO opleiding afgerond. Nog eens 30% van onze pedagogisch medewerkers is daarmee gestart.

### **Verzuim**

Bij verzuim spreken we van kortdurend en langdurend verzuim. Beide verzuimtypes houden we goed in beeld door het schrijven van kwartaalrapportages en het voeren van (preventieve) verzuimgesprekken. Het doel van SKDH is het verzuimpercentage zo laag mogelijk te houden.

### **Arbeidsverhoudingen**

Binnen de kinderopvang is de ontwikkeling grillig te noemen aangezien we te maken hebben met invloeden van externe factoren. Dit kan zijn een wijziging in rijk- en/of gemeentebeleid, werkgelegenheid, aantal werkende ouders e.d.

Daarom streeft SKDH naar een verhouding van 65% vaste medewerkers en 35% medewerkers met een contract voor bepaalde tijd/flexcontract.

### **Diversiteit**

Wij streven naar een gezonde verhouding van medewerkers op locatie, kijkend naar opleidingsniveau, leeftijd en kwaliteiten om optimale teams te realiseren.

### **Professionele gesprekscyclus**

De gesprekscyclus is geïmplementeerd, zodat er gestructureerd aandacht wordt besteed aan het functioneren, beoordelen en belonen van medewerkers. Het competentie management wordt hierbij gebruikt





als leidraad. Dit is het middel dat SKDH inzet om de organisatie en de medewerkers in samenhang te ontwikkelen in lijn met de strategie van SKDH. In deze gesprekken staan de competenties en persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers centraal. Wij zullen blijvend monitoren op het jaarlijks houden van minstens 1 functionering- en 1 beoordelingsgesprek. Het is bij de diverse gesprekken van belang dat de consequente uitvoering van het personeelsbeleid zorgt voor duidelijkheid en saamhorigheid.

### **Betrokkenheid en welbevinden**

Een keer per twee jaar zal er een medewerkerstevredenheidsonderzoek worden verricht. SKDH vindt dit van belang om inzicht te verkrijgen in de meningen, verwachtingen en oordelen van de medewerkers over de factoren die de prestaties beïnvloeden. Op deze

wijze wordt duidelijk waar de knelpunten zitten en welke facetten als onprettig worden ervaren. Medewerkers kunnen immers anoniem hun eventuele onvrede aangeven. Dit biedt SKDH de mogelijkheid om in samenwerking met medewerkers verbetertrajecten in te zetten.

### **Funcitiemanagement**

Alle actuele functieprofielen met bijhorende competenties (functiehuis) worden door P&O opgesteld.

### **Competenties van een betrokken medewerker**

In ons competentie management hebben wij de kernwaarden betrokken, ontdek, ontwikkel omgezet in kerncompetenties. Deze drie kerncompetenties vormen voor SKDH de basis voor het betrokken zijn als

medewerker bij de organisatie en gelden voor alle medewerkers.

Betrokkenheid wil zeggen dat je je verbonden voelt met de organisatie waarvoor je werkt en het werk dat je doet. Je hebt wat je noemt 'hart voor de zaak' en spant je in om de doelen te behalen die de organisatie nastreeft.

We zien bij onze betrokken medewerkers:

- Je praat over 'wij' in plaats van 'zij' als je het hebt over de organisatie.
- Wanneer je een voorstel doet, houd je rekening met de organisatiecultuur van de organisatie.
- Je brengt je eigen gedrag in lijn met de cultuur, behoeften, prioriteiten en doelen van de organisatie.
- Je past je aan de waarden, normen en gedragsregels van de organisatie aan.
- Je neemt zelf verantwoordelijkheid en verschuilt je niet achter hogere managementniveaus of andere afdelingen.
- Je levert constructieve kritiek op plannen en voornemens van het management.
- Je laat blijken dat je achter beslissingen staat die voor de organisatie nuttig zijn, zelfs als ze minder populair of controversieel zijn.

### 3.4 | Communicatie & Marketing

Alleen door de omgeving actief te betrekken kunnen we onze doelen begrijpelijk, invoelbaar en realistisch formuleren en bereiken. Mensen komen sneller in beweging als zij geïnspireerd raken. SKDH laat dan ook door effectieve in- en externe communicatie zien wie we zijn, wat we kunnen bieden en vooral hoe elke locatie zich onderscheidt van anderen in hun omgeving. De afdeling communicatie & marketing heeft een ondersteunende rol in de vertaling van deze onderscheidende kwaliteiten in woord en beeld.



### Ambities

- Alle medewerkers voelen zich verantwoordelijk bij het operationaliseren van onze ambities en verbinden zich met onze kernwaarden, missie, motto en visie.
- Onze locaties profileren en positioneren zich onderscheidend met een eigen pedagogische identiteit en een eigen verhaal dat kinderen, ouders en andere belanghebbenden aanspreekt.
- Actief ouderschap wordt als doel en middel ingezet om onze ambities te realiseren.
- We blijven werken aan een sterke en betrouwbare reputatie bij externe relaties.

### 3.5 | Financiën

Het financieel beleid van SKDH is erop gericht de beschikbare middelen dusdanig in te zetten dat aan de gestelde SKDH doelen wordt voldaan en de continuïteit van SKDH op lange termijn gewaarborgd blijft. SKDH gaat uit van een evenwichtig inkomsten- en uitgavenpatroon met verantwoorde investeringen. Zo veel mogelijk geld naar de praktijk, blijft een belangrijk uitgangspunt. De vermogenspositie van SKDH is op orde. Er zal in de planperiode gestreefd worden naar continuïteit van het (eigen) vermogen, met behulp van de spelregels van de gulden financieringsregel. Een goede financiële basis zorgt voor rust in de begroting en ruimte voor investeren en innoveren. Bij goed ingerichte financiële processen kunnen de teamleiders en de locaties zich maximaal richten op het primaire proces.

## Ambities

### *Risicobeheersing*

De locaties en de organisatie zijn financieel gezond. Er is voldoende financiële weerstand indien risico's zich voordoen. Het bestuur en het management hebben permanent inzicht in de financiële situatie, door het tijdig aanleveren van managementinformatie en worden niet verrast door uitschieters. Iedere medewerker is zich er van bewust dat de kinderopvang wordt bekostigd met publieke middelen, een bijdrage van de ouders en ziet mede toe op de juiste besteding van die middelen.

### *Begroting*

We dragen zorg dat de begroting sluitend is, en is onderbouwd met de juiste gegevens. Er wordt jaarlijks een liquiditeitsbegroting opgesteld.

### *Klanten*

Planning en Plaatsingsmedewerkers zijn opgeleid in het gebruik van de systemen (o.a. ouderportaal) en

kunnen alle mogelijkheden van de systemen benutten. We willen de informatie naar onze klanten verbeteren voor wat betreft de uitgebreide mogelijkheden van de opvangproducten. Daarnaast zullen we in de komende jaren in toenemende mate inspelen op de wensen van de klant. Verder willen we onze zichtbaarheid bij grote bedrijven en/of instellingen vergroten zodat wij ook producten kunnen aanbieden bij piekbelastingen etc.

### *Betrokkenheid*

We zorgen ervoor dat de medewerkers bij het bureau Bestuur en Ondersteuning (voorheen: Centraal Bureau) meer betrokken zijn bij de teams op locatie. Bijvoorbeeld door het bezoeken van de locaties.

### 3.6 | Huisvesting

## Ambities

De kwaliteit en inrichting van onze locaties dient op een aanvaardbaar niveau te liggen. Gebouwen dienen bouwkundig in goede staat te zijn en het binnenklimaat dient aan de geldende normen te voldoen. Duurzaamheid is leidend, ook hierin heeft SKDH een voorbeeldfunctie voor de kinderen. De inrichting van de locaties dient passend te zijn voor het concept dat wordt uitgevoerd. Veiligheid voor alle gebruikers is een voorwaarde. De verantwoordelijkheid voor het totale onderhoud aan de locaties is voor de eigen panden voor SKDH, de huurpanden komen voor rekening van de verhuurders.

### *Onderhoudsplan*

Het meerjaren onderhoudsplan zal jaarlijks worden geactualiseerd op basis van mutaties in het onroerendgoed bestand. Hierbij zal gekeken worden naar de toereikendheid van de meerjaren onderhoudsvoorziening en naar de effectiviteit van de interne organisatie. De gemiddelde bezetting van locaties dient omhoog gebracht te worden, leegstand van locaties zal worden



tegegengaan. Locaties met een structureel te lage bezetting zullen beoordeeld worden op hun levensvatbaarheid. Dit zowel uit kwaliteitsoogpunt, betaalbaarheid als beheersoogpunt. SKDH zal zich tot het uiterste inzetten voor het behoud van de huidige locaties. Gestreefd wordt naar de vorming van integrale kindcentra, ook in fysieke zin. Samenwerking met andere partners levert niet alleen een meerwaarde op t.a.v. het aanbod, maar kan ook exploitatievoordelen hebben.

### 3.7 | ICT en informatievoorziening

#### **Ambities**

SKDH voldoet aan de eisen die de wet datalekken stelt door programma's in de Cloud te plaatsen met extra beschermende maatregelen.

#### **IT-omgeving**

SKDH wil een stabiele overzichtelijke IT-omgeving creëren die eenvoudig beheersbaar is en ondersteunend aan de primaire werkprocessen. Het bureau Bestuur en Ondersteuning (voorheen: Centraal Bureau) maakt gebruik van PC's. De locaties werken met thin clients die aangemeld worden bij een terminal server. Er wordt een inventarisatie gemaakt op alle locaties en bepaald welke hardware aan vervanging toe is.

#### **Toekomst**

In de toekomst zal SKDH steeds meer op SaaS (Software as a Service) oplossingen overstappen en zal de behoefte aan servers en 'backup on premises' steeds kleiner worden. Applicaties (FlexKids, Afas, Aysist) worden online aan-



geboden en ondersteund door de leveranciers en zijn daarmee overal toegankelijk. Met een overstap naar Office 365 zal deze nieuwe manier van werken nog verder worden doorgevoerd.

### 3.8 | Inkoop

Inkoop functioneert als een geïntegreerd onderdeel van een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering, waarbij we, waar nodig en noodzakelijk de aanbestedingsregels in acht nemen. De inkoopvoordelen die we behalen komen vanzelfsprekend ten goede aan de locaties.

### Ambities

- We kopen maatschappelijk verantwoord en duurzaam in.
- Ons inkoopbeleid bevordert, waar mogelijk, arbeidsparticipatie door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Inkoop en aanbestedingen worden zo georganiseerd dat lokale ondernemers succesvol kunnen meedingen naar opdrachten. Hierbij mogen prijs en kwaliteit nooit uit het oog worden verloren.

Juni 2017

Vormgeving en productie  
In Beeld, Amsterdam

Fotografie  
Caroline Vos

Een uitgave van SKDH  
(Stichting Kinderopvang Den Helder)

