



**WIJ
ZIJN
JONG.**

JAARVERSLAG 2024

**INVESTEREN IN
DE TOEKOMST
VAN ELK KIND.**

INHOUD.

4

MAATSCHAPPIJ.

**Kinderopvang zou
een basisvoorziening
moeten zijn**

12

KINDONTWIKKELING.

**Een rijke en
uitdagende
omgeving bieden**

24

WERKGEVERSCHAP.

**Wij zijn JONG
stimuleert
ontwikkeling**

36

BEDRIJFSVOERING.

**Gezonde en
wendbare
organisatie**

8

SAMEN WERKEN AAN
DE TOEKOMST VAN KINDEREN.

**Wij zijn JONG
in beeld**

16

ONZE DIENSTEN.

**Gelijke kansen
voor elk kind**

30

SAMENWERKINGEN.

**Focus met de
kracht van samen**

40

NAWOORD.

**Een stabiele basis
voor een sterke
toekomst**

KINDEROPVANG BINNEN WIJ ZIJN JONG.

Korein

Kwink

Skar

SPELENDERWIJS

GESPECIALISEERDE DIENSTVERLENING
BINNEN WIJ ZIJN JONG.

EDUX

KluppluZ
Speciaal voor jou



KINDEROPVANG ZOU EEN BASIS- VOORZIENING MOETEN ZIJN.

Jaco Donselaar,
voorzitter Raad van Bestuur Wij zijn JONG.

‘Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat de toegevoegde waarde van kinderopvang groot is.’

Kinderopvang stimuleert een rijke ontwikkeling en is van wezenlijk belang voor de toekomst van ieder kind.

Inclusieve kinderopvang

‘Kinderopvang moet breed toegankelijk zijn voor alle kinderen, of zou zelfs een basisvoorziening moeten zijn zoals het onderwijs,’ stelt Jaco Donselaar, voorzitter Raad van Bestuur van Wij zijn JONG. ‘Als sector zijn we afhankelijk van de beleidskeuzes die in Den Haag gemaakt worden, waardoor politieke verschuivingen van invloed zijn op de kinderopvang. Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat de toegevoegde waarde van kinderopvang groot is. De eerste drie levensjaren zijn van wezenlijk belang voor de latere ontwikkeling. De kinderopvang biedt een breed spectrum aan diensten om die ontwikkeling te stimuleren. Denk bijvoorbeeld aan taal, spel en sociaal gedrag. In het kader van kansengelijkheid is het daarom ontzettend belangrijk dat de kinderopvang voor alle kinderen toegankelijk is. Juist voor kwetsbare kinderen kan deze ontwikkeling het verschil maken. Toegankelijkheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van kinderopvangorganisaties, de sector en beleidsmakers.’

‘In 2024 hebben we met een aantal partijen het initiatief genomen om een kwaliteitscode te introduceren.’

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Wij zijn JONG behoort tot de vijf grootste organisaties binnen de kinderopvangsector in Nederland en zet zich op meerdere manieren in om de sector sterker te maken. ‘Wanneer doe je het goed als sector? Eigenlijk doen we te weinig om onze kwaliteitsstandaard toe te lichten. In 2024 hebben we daarom met een aantal partijen het initiatief genomen om een kwaliteitscode te introduceren. Als sectorpartijen hebben we dat uitvoerig voorbereid en een aantal vraagstukken uitgezet op onder andere het gebied van pedagogiek en transparantie. Daarna hebben we de brancheorganisaties verzocht om de verdere uitrol te doen in 2025, zodat het gedragen wordt door de hele sector.’ Het initiatief heeft grote steun vanuit Den Haag. Een ander initiatief waarbij Wij zijn JONG actief betrokken was, was de oprichting van de Kinderopvangraad. Deze richt zich op de erkenning en herkenning van de waarde van kinderopvang en brengt onafhankelijk advies uit over beleid op dit gebied.

‘Het is belangrijk om de toegevoegde waarde van onze sector op de ontwikkeling van kinderen te laten zien. Dat lukt als we ons binnen de sector focussen op datgene wat ons verbindt. Door ons te verenigen staan we sterker en steviger, en dat is in het belang van de ontwikkeling van het kind.’

In dit jaarverslag lees je hoe Wij zijn JONG op verschillende manieren impact realiseert op kindontwikkeling. Op basis van een gezonde bedrijfsvoering kiezen we een maatschappelijke koers, waarin we blijven werken aan de toegankelijkheid van kwalitatieve kinderopvang. We signaleren niet alleen waar de uitdagingen liggen, maar komen ook met antwoorden die de sector vooruithelpen.

‘Een ander initiatief waarbij Wij zijn JONG actief betrokken was, was de oprichting van de Kinderopvangraad.’

WIJ ZIJN JONG IN BEELD.



De ontwikkeling van kinderen verrijken, zodat zij kunnen opgroeien tot sociale, bekwame en zelfstandige volwassenen die een positieve bijdrage leveren aan de samenleving van nu en in de toekomst.



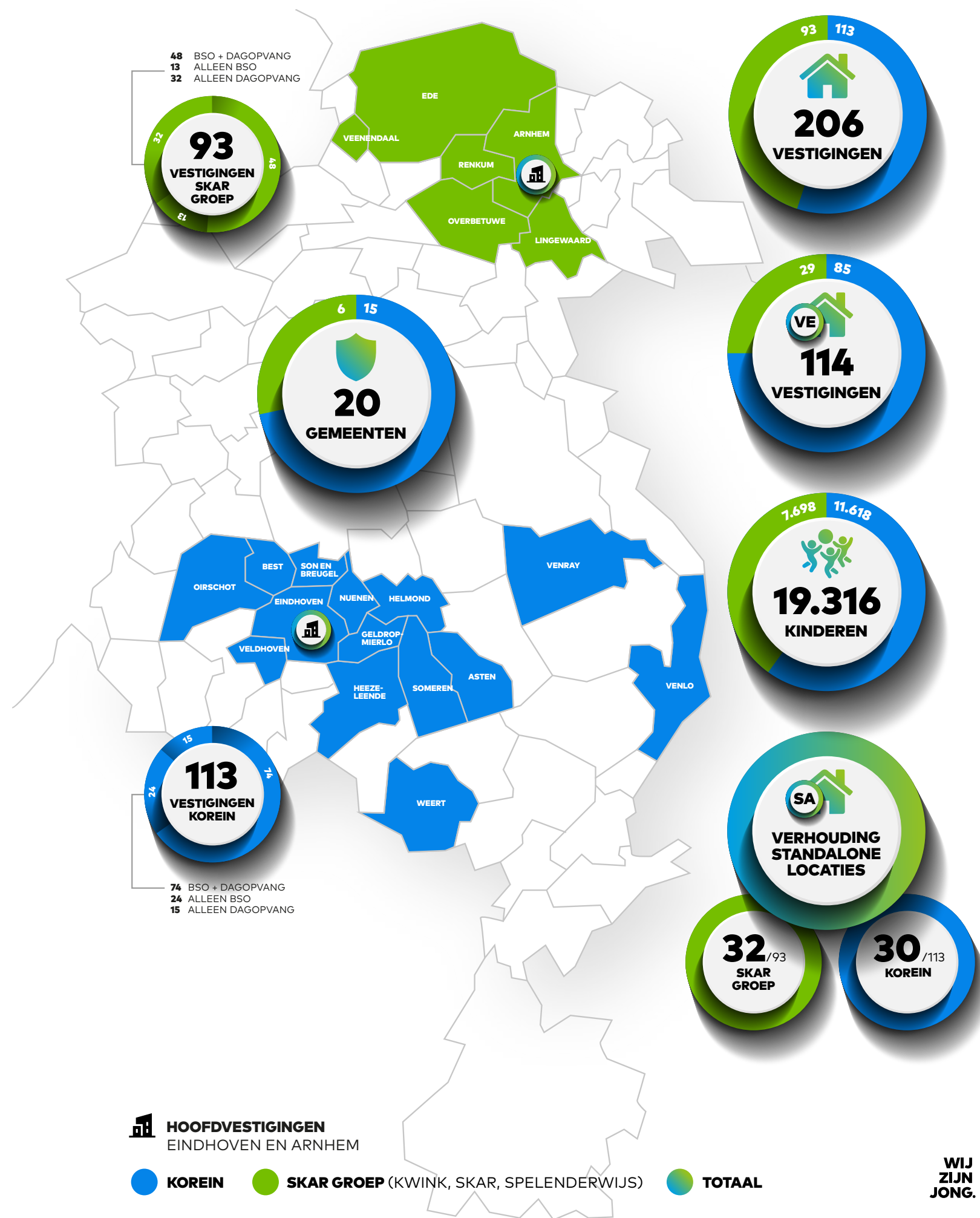
Wij zijn JONG is een organisatie met een maatschappelijke missie. Ieder kind heeft recht op ontwikkeling. Wij zijn er voor alle kinderen van 0 tot en met 12 jaar, ook als er extra ondersteuning nodig is. Daarbij kijken we altijd naar wat het beste is voor het kind, durven wij verantwoordelijkheid te nemen en kijken wij verder dan wat wij zelf te bieden hebben.

Wij kiezen voor een bedrijfsvoering waarbij wij winst opnieuw investeren in de organisatie. Met deze winst kunnen we duurzame kwaliteit borgen en innovatie mogelijk maken. Als basis dient een organisatie die financieel gezond is.

ONZE INITIATIEVEN.



wijzijnjong.nl/foundation





**Elke dag
vol plezier.**





EEN RIJKE EN UITDAGENDE OMGEVING BIEDEN.

Saskia van Rheenen,
manager Pedagogiek en Kwaliteit.



Liza Gerrits - van Extel,
beleidsadviseur Pedagogiek en Kwaliteit.



**Wij zijn JONG blijft op
veel manieren investeren
in kindontwikkeling.
Het welbevinden en de
betrokkenheid van kinderen
staat centraal in onze visie.**

Wij zijn JONG wil uitblinken in pedagogische kwaliteit. Dagelijks stimuleren wij alle ontwikkelingsgebieden van kinderen en verrijken wij hun ontwikkeling vanuit het Pedagogisch Kompas van de organisatie. De kern daarvan is: 'Opvoeden doen we samen; in een rijke uitdagende omgeving; met ruimte voor initiatief; en altijd in dialoog'. 'Dat is de leidraad voor ál onze collega's, dus niet alleen voor de professionals op de groepen, vertelt Liza Gerrits - van Extel. 'Onze pedagogisch coaches hebben een sleutelrol in het vertalen van het Pedagogisch Kompas naar het pedagogisch professioneel handelen in de praktijk. Bijvoorbeeld door actief te monitoren en waar nodig bij te sturen. Zo verhogen we de kwaliteit van ons aanbod, en vergroten we daarmee dus ook onze impact op de ontwikkeling van de kinderen'.

Pedagogische praktijk in beeld

Vanaf 2024 werken alle pedagogisch coaches met het instrument 'Pedagogische praktijk in beeld' (PiB). Met deze pedagogische kwaliteitsmonitor bekijken zij elk jaar de kwaliteit van de groepen waar zij coachen. De PiB richt zich op de vier pedagogische basisdoelen uit de Wet Kinderopvang, aangevuld met de kwaliteit van de leefomgeving. De pedagogisch coach bespreekt de uitkomsten van de PiB met vestigingsmanagers en de betreffende collega's. Op basis van deze uitkomsten worden pedagogische doelen opgesteld en verwerkt in het pedagogisch werkplan van een vestiging. Op deze manier vinden de adviezen uit de kwaliteitsmonitor dus direct hun weg naar de praktijk van alledag. Het Pedagogisch Kompas beschrijft de praktijk. 'Pedagogische praktijk in beeld' geeft ons de mogelijkheid deze met elkaar te evalueren en hierover samen het gesprek aan te gaan.

*'Vanaf 2024 werken alle
pedagogisch coaches met het
instrument 'Pedagogische
praktijk in beeld' (PiB).'*

'Alle kinderen krijgen een aanvullend aanbod van activiteiten om zich verder te ontwikkelen.'

Rijke speel- en leefomgeving

Eén van de pijlers binnen het Pedagogisch Kompas is de 'Rijke en uitdagende omgeving'. Het afgelopen jaar is er aandacht geweest voor de kwaliteit van de speel- en leefomgeving op vestigingen.

Liza: 'Als organisatie willen we onze collega's op de vestigingen zoveel mogelijk ondersteunen bij het naar de praktijk vertalen van onze visie op indeling en inrichting. En in het aanbod van materialen'.

Zo hebben we in 2024 mooie stappen gezet met het team dat de activiteiten voor kinderen organiseert,' vult manager Pedagogiek & Kwaliteit Saskia van Rheenen aan. 'We hebben ervoor gezorgd dat het team beter zichtbaar is en dat de activiteiten nog meer aansluiten bij ons Pedagogisch Kompas.

'We hebben in 2024 mooie stappen gezet met het team dat de activiteiten voor kinderen organiseert.'

'Pedagogisch professionals hebben meer tijd om aan de kinderen te besteden.'

Alle kinderen binnen onze organisatie krijgen een aanvullend aanbod van activiteiten om zich verder te ontwikkelen. Een van de manieren om dat waar te maken zijn kant-en-klare activiteitenpakketten die alle vestigingen ontvangen, zonder dat zij daar iets voor hoeven te doen. 'Groot voordeel daarvan is ook dat we de pedagogisch professionals ontlasten. Zij zijn geen tijd meer kwijt aan het zoeken en bestellen van materialen. En hebben hierdoor meer tijd om aan de kinderen te besteden'.

Betrouwbare data als basis

Een belangrijke ontwikkeling in 2024 was ook de start van de implementatie van Zenya: een nieuw kwaliteitsmanagementsysteem. Hiermee brachten we alle elementen van kwaliteitsmonitoring samen in één systeem voor de hele organisatie. Dit maakt het mogelijk om op verschillende niveaus de kwaliteit van onze dienstverlening in te zien en daar waar gewenst bij te sturen. Van specifiek lokaal tot breed centraal. De uitrol van Zenya wordt de komende periode verder voortgezet.



GELIJKE KANSSEN VOOR ELK KIND.

Gonnie Op Het Veld
regiodirecteur



Meer dan Kinderopvang

Wij zijn JONG richt zich op een aanbod van hoge kwaliteit. Het uitgangspunt is dat we meer bieden dan kinderopvang door meer te doen dan wat de wet van ons vraagt. 'We willen voor ieder kind de mogelijkheden tot ontwikkeling bieden die dat kind nodig heeft,' vertelt regiodirecteur Gonnie Op Het Veld. 'Daarvoor hebben we standaard een aanbod van een hoog niveau. Voor kinderen die meer nodig hebben dan het reguliere aanbod, kijken we ook goed naar waar er extra aandacht nodig is en hoe we dat het beste kunnen bieden. Dat kan bijvoorbeeld door extra inzet vanuit onze eigen organisatie met een aanvullend aanbod op maat, of in samenwerking met onze partners die gespecialiseerde zorg kunnen bieden.'

Wij zijn JONG blijft het eigen aanbod verrijken om steeds meer kinderen te bieden wat ze nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen. Met een sterke focus op kwalitatieve kinderopvang leggen we de lat standaard hoger dan wettelijk vereist is. Met maatwerk binnen Wij zijn JONG of samen met specialisten uit ons netwerk stellen we de behoeften van élk kind centraal.

Voor alle kinderen

Wij zijn JONG wil er een schepje bovenop doen voor kinderen die meer nodig hebben, bijvoorbeeld vanwege een taalachterstand of uitdagingen op het gebied van sociaal-emotionele ontwikkeling en gedrag. 'We bieden natuurlijk Voorschoolse Educatie voor kinderen die daar vanuit de gemeente een indicatie voor hebben gekregen. Daarmee zetten we een stapje extra, door te kijken wat deze kinderen nog meer nodig hebben en daar bijvoorbeeld een thematisch activiteitenaanbod op af te stemmen. Dat gaat gepaard met een duidelijke opbouw, waarmee we kinderen naar de volgende fase van ontwikkeling helpen.'

'We willen met ons aanbod dus bijdragen aan de ontwikkeling van alle kinderen. Daar hoort ook bij dat we in specifieke situaties signaleren wat de uitdagingen zijn, zodat we op tijd (preventief) een stapje extra zetten voor kinderen die dat nodig hebben. Door vroegsignalering kijken we aan de voorkant goed naar wat het beste past bij een kind. We stemmen ons aanbod hierop af en kunnen maatwerk bieden. Dat doen we door actief mee te denken met ouders en aan te geven wat de mogelijkheden zijn, zowel binnen als buiten Wij zijn JONG. Naar de toekomst toe zijn we erop gericht om steeds meer kinderen binnen onze eigen organisatie te kunnen bieden wat ze nodig hebben door ons eigen aanbod te verrijken.' Als het kind meer nodig heeft dan wij kunnen bieden, dan dragen we het kind met warme hand over aan een gespecialiseerde partner. We werken hier naartoe door de verdere ontwikkeling van ons dienstenportfolio in 2025.



'Daar hoort ook bij dat we op tijd (preventief) een stapje extra zetten voor kinderen die dat nodig hebben.'



'Door vroegsignalering kijken we aan de voorkant goed naar wat het beste past bij een kind.'

'Ons uitgewerkte dienstenportfolio biedt handvatten voor de toekomst.'

Handvatten voor de toekomst

In 2024 is het dienstenportfolio uitgewerkt op basis van de missie en visie én de strategie van Wij zijn JONG. Het dienstenportfolio geeft de richting en de uitgangspunten voor onze belofte aan kinderen, ouders, medewerkers en samenwerkingspartners: zoals het onderwijs, gemeenten en bedrijven. 'Wat vraagt het vastgestelde dienstenportfolio van onze organisatie? Wat is er nodig, bijvoorbeeld op het vlak van extra scholing voor onze collega's? Een andere belangrijke vraag is: voor wie bieden wij meer dan kinderopvang? Dat doen we natuurlijk voor de kinderen en hun ouders, maar ook voor onze samenwerkingspartners. Ook voor de partijen binnen het onderwijs waar wij mee samenwerken, is dat namelijk een belangrijke kwestie: hoe wij die eerste vier levensjaren van een kind helpen vormgeven. Want dat kind gaat vanuit Wij zijn JONG naar school.'

'In 2024 is het dienstenportfolio uitgewerkt op basis van de missie en visie én de strategie van Wij zijn JONG. Het dienstenportfolio geeft de richting en de uitgangspunten voor onze belofte aan kinderen, ouders, medewerkers en samenwerkingspartners'

'Het is belangrijk om deze uitgangspunten te hebben, zodat we in alles wat we in 2025 en in de toekomst ontwikkelen goed voor ogen hebben waarom, voor wie en hoe we dingen doen. Maar ook wat we juist niet zelf doen. Dat biedt ons handvatten voor de toekomst, want daarop kun je doorontwikkelen naar nieuwe formules die bieden waar onze klanten en samenwerkingspartners behoefte aan hebben.'

Het vastgestelde dienstenportfolio geeft ons ook een krachtige boodschap richting bestaande en nieuwe medewerkers. 'Want de belofte 'meer dan kinderopvang' heeft ook een positief effect op de ontwikkelmogelijkheden van alle collega's binnen Wij zijn JONG.'

'We willen bijdragen aan de ontwikkeling van alle kinderen, ook als dat een stapje extra vraagt.'

'Naar de toekomst toe zijn we erop gericht om steeds meer kinderen binnen onze eigen organisatie te kunnen bieden wat ze nodig hebben door ons eigen aanbod te verrijken.'



Elke dag
ontdekken.



WIJ ZIJN JONG STIMULEERT ONTWIKKELING.

Yva Visscher.
HR adviseur organisatieontwikkeling



Ronald Brekelmans.
HR adviseur organisatieontwikkeling



Het stimuleren van kindontwikkeling begint bij de ontwikkeling van onze eigen medewerkers. Daarom blijft Wij zijn JONG investeren in het opleiden en ontwikkelen van talent. Met vernieuwende leervormen maken we leren niet alleen leuker, maar ook effectiever.

Ontwikkelcentrum voor talent

Wij zijn JONG startte eind 2024 *Project Academie*. 'Hiermee focussen we op de vraag: wat hebben onze medewerkers nodig om zich blijvend te ontwikkelen?' vertelt Ronald Brekelmans, HR-adviseur organisatieontwikkeling. Door het organiseren van klankbordgroepen en dialoogsessies zijn de wensen van de medewerkers actief opgehaald. Op basis daarvan is een nieuwe visie op leren en ontwikkelen geformuleerd. 'Daarin is de koppeling met de dagelijkse praktijk een belangrijk uitgangspunt. Want dat maakt leren relevanter én leuker. Medewerkers vertellen dat ze met plezier meer leren over onderwerpen als kindontwikkeling of het puberbrein. Dat zijn thema's die ze direct herkennen van hun dagelijks werk.' Een belangrijke uitkomst van het *Project Academie* is dat medewerkers zich ook tijdens werktijd kunnen ontwikkelen. 'Dat verhoogt niet alleen de betrokkenheid, maar maakt professionele ontwikkeling ook toegankelijk voor iedereen.'

Wij zijn JONG zet vol in op het verhogen van de kwaliteit van de dienstverlening. Leertrajecten worden daarom steeds meer afgestemd op specifieke doelgroepen binnen professionals in de kinderopvang. Tegelijkertijd kijken we naar manieren om nieuwe medewerkers aan te trekken. 'De kinderopvang is een dynamisch werkveld dat sterk beïnvloed wordt door maatschappelijke en politieke ontwikkelingen. Om wendbaar te blijven, hebben we in 2024 ook gekeken hoe we andere doelgroepen - zoals anderstaligen - kunnen betrekken. Wat hebben zij nodig om bij ons aan de slag te gaan? Wij zijn JONG wil ook hen passende en aantrekkelijke leerpaden bieden.'

'Een belangrijke uitkomst van het Project Academie is dat medewerkers zich ook tijdens werktijd kunnen ontwikkelen.'

'Om wendbaar te blijven, hebben we in 2024 ook gekeken hoe we andere doelgroepen - zoals anderstaligen - kunnen betrekken.'

Ontwikkeling op maat

Daarnaast stond 2024 ook in het teken van het kwalificeren van onze medewerkers. In aanloop naar de wettelijke taaleis die vanaf 2025 geldt voor pedagogisch professionals, is voor elke medewerker via een korte test bepaald wat hun taalniveau was. 'Zo konden we inschatten welke begeleiding nodig was, zodat we voor elke medewerker een persoonlijke aanpak konden vinden. Medewerkers die intensieve ondersteuning nodig hadden, maakten kennis met onze opleidingspartners. De aanpak van een leertraject op maat bleek zeer succesvol: bijna 900 medewerkers wisten zich te kwalificeren.'

'De aanpak van een leertraject op maat bleek zeer succesvol: bijna 900 medewerkers wisten zich te kwalificeren.'



'In 2024 vond er een herstructurering van de organisatie plaats en voegden we districtsmanagers toe om nabijheid van leiderschap te creëren.'

Wij zijn JONG blijft de ontwikkeling van medewerkers stimuleren met behulp van diverse en toegankelijke leervormen, zoals e-learnings, praktijkopdrachten en podcasts. 'Sinds een paar jaar hebben we het platform JONG Leren, waarop medewerkers trainingen kunnen volgen over uiteenlopende onderwerpen: van leiderschap tot gezonde voeding. Inmiddels staan hier zo'n honderd masterclasses op.'

Nabijheid van leiderschap

In 2024 vond er een herstructurering van de organisatie plaats en werd er een leiderschapslaag toegevoegd om nabijheid van leiderschap te creëren. Deze nabijheid heeft een grote bijdrage geleverd aan meer aandacht voor professionals op de groepen. 'Het doel was om de afstand tussen managers en medewerkers te verkleinen, en om de lijnen korter te maken,' vertelt Yva Visscher, HR adviseur organisatieontwikkeling. 'De reacties van onze collega's zijn positief, ze merken ook echt dat het prettiger werkt als er meer aandacht en tijd voor elkaar is. En meer duidelijkheid over de verantwoordelijkheden en taken.'

'Om deze verandering verder te bestendigen is er vanaf 2025 een Programma cultuur en leiderschap gestart.'

Om deze verandering verder te bestendigen is er vanaf 2025 een *Programma cultuur en leiderschap* gestart. 'Dit programma is voor alle leidinggevendenden binnen Wij zijn JONG en is gericht op het ontwikkelen van leiderschap. Het programma bestaat uit trainingen, coaching, e-learnings, intervisiesessies met collega's en een persoonlijk ontwikkelgesprek. Naast nabijheid zijn verantwoordelijkheid, duidelijkheid en weerbaarheid belangrijke onderwerpen die aan bod komen. Het uiteindelijk doel is om de bevoegdheid van alle collega's te verhogen, door samen te bouwen aan een cultuur van openheid, samenwerking en resultaatgerichte impact.'

'De koppeling met de dagelijkse praktijk maakt leren relevanter én leuker.'



- ADMINISTRATIEF BIJDRAGER
- ADVISEUR
- ADVISEUR KINDONTWIKKELING
- ADVISEUR ORGANISATIEONTWIKKELING
- BEGELEIDER KIND
- FACILITAIR BIJDRAGER
- LEIDER
- PEDAGOGISCH PROFESSIONAL
- RVC/BESTUURLID
- STAGIAIRES
- VRIJWILLIGERS
- INTERIMMERS

Cijfers zijn van 31-12-2024

FOCUS MET DE KRACHT VAN SAMEN.



Martijn Arts,
directeur Business Development.

**Wij zijn JONG neemt het
initiatief om de optimale
ontwikkeling van kinderen
vorm te geven, onder meer
door actief samen te werken
met andere partijen.**

Samen binnen de organisatie

'Onze nieuwe strategie heeft als fundament dat we meer kunnen bereiken door samen onze blik te richten op onze kern. Kinderopvang is onze focus, en al onze collega's weten dat ze daar op hun manier aan bijdragen,' vertelt Martijn Arts, directeur Business Development bij Wij zijn JONG. 'Daarom hebben we onze organisatie intern doorontwikkeld naar een structuur van domeinen, die niet meer per onderdeel op één doelstelling zijn toegespitst maar dwars door de organisatie lopen.'

Het maakt Wij zijn JONG wendbaarder, en daarom kunnen we als organisatie beter anticiperen en ons ontwikkelen. Ook kunnen we zo meer betekenen voor de ontwikkeling van kinderen. 'De kinderopvang in Nederland blijft groeien. Wij vervullen hier een rol in en vinden dat we daarom een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben om als organisatie mee te groeien. Op het vlak van capaciteit, maar zeker ook als we kijken naar onze inhoudelijke bijdrage aan en samenwerking binnen de sector. Het feit dat we sinds vorig jaar hebben ingezet op een 'eigen' domein voor business development geeft wel aan hoe belangrijk we dit vinden.'

'Daarom hebben we onze organisatie intern doorontwikkeld naar een structuur van domeinen, die niet meer per onderdeel op één doelstelling zijn toegespitst maar dwars door de organisatie lopen.'

'Samenwerking in de keten is een wezenlijk onderdeel van de in 2024 gepresenteerde concernstrategie.'

Samen voor de toekomst

De groeiende vraag naar kinderopvang vraagt ook om een andere verbinding met de verschillende partijen waar Wij zijn JONG mee samenwerkt. 'Er zijn veel maatschappelijke en demografische ontwikkelingen in onze werkregio's, zowel in Arnhem als Eindhoven. Denk bijvoorbeeld aan de instroom van expats en anderstaligen. Dat zien we ook terug in de kinderopvang: we verwelkomen steeds meer kinderen met een heel andere achtergrond en taal. Daarbij zien we ook dat die ouders en kinderen zich hier steeds langer vestigen. Dat betekent dat de ontwikkeling van deze kinderen dus ook hier plaatsvindt, voor een deel op onze vestigingen.'

'Hoe zorgen we voor een optimale ontwikkeling van alle kinderen, samen met onze partnerpartijen uit het onderwijs en de gemeente? Vanuit de missie en visie van Wij zijn JONG voelen we de verantwoordelijkheid om verder te kijken dan onze neus lang is. Samenwerking in de keten is een wezenlijk onderdeel van de in 2024 gepresenteerde concernstrategie. Dat kan gaan om hele praktische vragen zoals huisvesting of de doorgaande lijn van opvang naar het onderwijs. Of juist een maatschappelijk vraagstuk, zoals kinderen die in moeilijke thuissituaties zitten. Hoe mooi is het als we gezinnen met bepaalde uitdagingen kunnen helpen, door ze bijvoorbeeld te verwijzen naar ondersteuning die de gemeente hiervoor biedt? En dat gemeenten op hun beurt ons ook weten te vinden in vraagstukken over kindontwikkeling en kinderopvang. Ook met andere partners is er een inhoudelijke samenwerking, waardoor we kinderen met warme hand kunnen verwijzen naar organisaties binnen ons netwerk wanneer dat nodig is. Wij zijn JONG blijft het initiatief nemen om de optimale ontwikkeling van kinderen vorm te geven. Zo zetten we het kind op de eerste plaats, met de kracht van samen.'





Elke dag
groeien.



**Juist vanwege ons
maatschappelijk
karakter voelen we de
verantwoordelijkheid
om een gezonde
organisatie te zijn.**

GEZONDE EN WENDBARE ORGANISATIE.



Gine van Tilburg,
business controller.

*'We hebben het afgelopen
jaar ingezet op meer
datagedreven werken.
We krijgen nu structureel
meer en beter hanteerbare
data uit onze systemen.'*

Datagedreven werken

Wij zijn JONG heeft grote stappen gezet op het gebied van bedrijfsvoering in 2024. 'We hebben het afgelopen jaar ingezet op meer datagedreven werken,' licht business controller Gine van Tilburg toe. 'We krijgen nu structureel meer en beter hanteerbare data uit onze systemen. Deze verzamelen we in een *data warehouse*. In 2025 zetten we een volgende stap in datagedreven werken door te sturen op doelen die in een zogenaamd *performance model* zijn uitgewerkt. Daarmee kunnen we kort op de bal spelen en maandelijks monitoren hoe wij als organisatie presteren én bijsturen waar dat nodig is. Dit, in combinatie met uniforme bedrijfsprocessen waar we ook hard aan hebben gewerkt, zorgt ervoor dat we onze middelen efficiënt in kunnen zetten. Zo houden we de kosten laag en worden de inkomsten zo optimaal mogelijk besteed aan de kinderen en de medewerkers. En blijven we financieel gezond.'

'Een andere belangrijke ontwikkeling in 2024 was het capaciteitsmanagement.'

Een andere belangrijke ontwikkeling in 2024 was het capaciteitsmanagement. 'Er is per vestiging geïnventariseerd wat de juiste groepssamenstelling is, door te kijken naar de leeftijdsopbouw van de kinderen en de hiervoor benodigde inzet van medewerkers. Dat was een flinke klus, want Wij zijn JONG heeft ruim tweehonderd vestigingen. Dankzij capaciteitsmanagement kunnen we vooruitkijken en anticiperen op veranderingen, wat onze organisatie wendbaar maakt. Het helpt ons ook om beter om te gaan met het personeelstekort waar de sector mee kampt. En op die manier dus bij te dragen aan de bereikbaarheid van kinderopvang in onze werkgebieden.'

Investeren in toekomst

Wij zijn JONG is een financieel gezonde organisatie. 'Omdat wij een maatschappelijke organisatie zijn zonder aandeelhouders, investeren wij gemaakte winst weer terug in de organisatie. Dat maakt het mogelijk om onze belofte 'meer dan kinderopvang' te kunnen realiseren. Dat doen we met veel aandacht voor innovatie om onze pedagogische kwaliteit te verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan het verbeteren van de opvang door een mooie buitenruimte toe te voegen of extra activiteiten voor de kinderen te organiseren. Of aan aanvullende trainingen of opleidingen voor onze collega's.'

'Wij zijn JONG is een financieel gezonde organisatie. 'Omdat wij een maatschappelijke organisatie zijn zonder aandeelhouders, investeren wij gemaakte winst weer terug in de organisatie.'

Grote stappen in 2024.

Om als organisatie gezond en wendbaar te blijven, heeft Wij zijn JONG veel aandacht voor innovatie. Belangrijke ontwikkelingen in 2024 waren:

- Datagedreven werken
- Uniformeren van processen
- Capaciteitsmanagement
- Realiseren investeringsruimte pedagogische kwaliteit



In Euro's x 1.000
Cijfers zijn van 31-12-2024



EEN STABIELE BASIS VOOR EEN STERKE TOEKOMST.

Jaco Donselaar, voorzitter **Raad van Bestuur**.

Martijn Arts, directeur **Business Development**.

Anne van Kempen, directeur **Medewerker- & Organisatieontwikkeling**.

Pascal Prins, directeur **Financiën & Informatiemanagement**.

Heidi Roelofs, directeur **Operatie**.

'De kinderopvang is volop in beweging. Wetgeving verandert, maatschappelijke verwachtingen verschuiven en de behoeften van kinderen en ouders ontwikkelen zich voortdurend.'

De kinderopvang is volop in beweging. Wetgeving verandert, maatschappelijke verwachtingen verschuiven en de behoeften van kinderen en ouders ontwikkelen zich voortdurend. Juist in die dynamiek bieden wij houvast: in onze kwaliteit, in wat wij belangrijk vinden voor kinderen en ouders en in hoe we daaraan bijdragen.

We werken met hart en ziel aan de toekomst van kinderen. Dat draait allereerst natuurlijk om kwalitatieve kinderopvang op onze groepen. Maar om dat mogelijk te maken óók om scherp te, om keuzes, kortom: focus. Die focus bereiken we door goed samen te werken. Binnen Wij zijn JONG, maar ook daarbuiten met onze samenwerkingspartners. Door gezamenlijke doelen na te streven, elkaar aan te vullen, en te bouwen én vertrouwen op ieders talent.

In 2024 hebben we waardevolle stappen gezet. We zijn trots op hoe we ons als organisatie en als mensen ontwikkelen en meebewegen. Maar vooral ook op de betrokkenheid en gedrevenheid van al onze collega's. Samen vormt dit alles een stabiele basis voor een sterke toekomst. Voor kinderen, ouders, collega's, én voor onszelf.



Samenstelling Raad van Commissarissen 2024

V.l.n.r. Yvonne Biemans, Baukje ter Huurne, Ben Pollmann, Huub Dekkers, Didier Dohmen, Vivian Broex. In mei 2025 heeft Jo van Kalsbeek het stokje van Ben Pollmann overgenomen.

Huub Dekkers,
voorzitter Raad van Commissarissen Wij zijn JONG

'De bijdrage die de medewerkers leveren aan de ontwikkeling van kinderen is goud waard.'

De Raad van Commissarissen is enorm trots op de betekenis die Wij zijn JONG heeft voor de ontwikkeling van kinderen, vertelt voorzitter Huub Dekkers. 'Wij leggen veel werkbezoeken af en zien daarom de dagelijkse praktijk op verschillende vestigingen. De professionaliteit van de medewerkers die met de kinderen werken is indrukwekkend, en niet onbelangrijk: het plezier spat ervan af!'

'Wij leggen veel werkbezoeken af en zien daarom de dagelijkse praktijk op verschillende vestigingen. De professionaliteit van de medewerkers die met de kinderen werken is indrukwekkend, en niet onbelangrijk: het plezier spat ervan af!'

'Wij zijn JONG kan zich als stichting volledig richten op de ontwikkeling van kinderen, omdat winst niet het belangrijkste doel is. De gemaakte winst wordt weer in de organisatie geïnvesteerd en komt zo de bereikbaarheid van kinderopvang ten goede. De koers die Wij zijn JONG daarbij kiest is zeer goed doordacht, omdat je aan alles ziet dat de ontwikkeling van kinderen centraal staat. Ook is er uitstekend nagedacht over hoe de organisatie het best kan worden ingericht om de visie van Wij zijn JONG te verwezenlijken. Een goed voorbeeld daarvan is de domeinstructuur die in 2024 is ontwikkeld en die inmiddels uitstekend functioneert om de pedagogisch professionals maximaal te ondersteunen. Zo kunnen alle medewerkers hun werk écht goed doen, en dat draagt allemaal bij aan de rijke ontwikkeling van de kinderen.'

'Een goed voorbeeld daarvan is de domeinstructuur die in 2024 is ontwikkeld en die inmiddels uitstekend functioneert om de pedagogisch professionals maximaal te ondersteunen.'

WIJZIJNJONG.NL