

# Toegewijd en gedreven



**Maatschappelijk  
jaarverslag 2024**



# Inhoud

<b>Voorwoord van de Directie</b>	<b>2</b>	<b>Waardecreatie in beeld</b>	<b>37</b>
<b>Partou Group</b>	<b>4</b>	Dienstverleningswaarde	38
The Wonder Weeks	9	Sociale waarde	50
50 jaar professionele kinderopvang	10	Menselijke waarde	60
Ons domein	12	Intellectuele waarde	72
Wat we willen voor de sector	13	Natuurlijke waarde	80
Een betere toekomst	14	Financiële waarde	90
Onze strategie	16	<b>Governance</b>	<b>96</b>
Onze impact	18	Governance en compliance	96
Waardecreatiemodel	22	Raad van bestuur	102
Onze impact in de waardeketen	23	Landen directeuren	103
B Corp	26	Raad van commissarissen	105
De wereld om ons heen	27	<b>Verslag raad van commissarissen</b>	<b>107</b>
UNICEF	33	<b>Risicomanagement</b>	<b>109</b>
Onze stakeholders	34		

## Bijlagen

118

Reikwijdte verslaglegging	119
Materialiteitsmatrix	120
Verantwoording CO <sub>2</sub> -emissies	121
Kwaliteitscode kinderopvang	123
GRI-tabel	125
Eindnoten	131



## Interviews

**Een stimulerende  
omgeving voor kinderen**  
48

**Constructief meedenken  
namens ouders**  
58

**Regie kunnen houden  
over je eigen agenda**  
70

**Vroeg signaleren voor  
een betere begeleiding**  
78

**Kinderen leren om goed  
voor de aarde te zorgen**  
88

**Kwalitatieve  
kinderopvang  
voor alle kinderen**  
94



Lees het verslag online  
[partougroup.com/in-de-maatschappij](https://partougroup.com/in-de-maatschappij)  
 of scan de QR-code

## Voorwoord van de Directie

# Voorop in *kwaliteit, duurzaamheid en transparantie*

Elk kind verdient een veilige, stimulerende en liefdevolle opvang om zich evenwichtig en sociaal te kunnen ontwikkelen.

In een tijd waarin maatschappelijke tegenstellingen verharder, is het belangrijker dan ooit om kinderen een plek te bieden waar diversiteit wordt omarmd en wederzijds respect, onderling begrip en een meer duurzame wereld centraal staan. Professionele kinderopvang is daarom niet alleen een praktische oplossing voor werkende ouders, maar speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van alle kinderen en de samenleving als geheel.

2024 was voor Partou Group een jaar waarin we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid concreet verder hebben versterkt. Als grootste commerciële

kinderopvangorganisatie van Nederland, met een groeiende aanwezigheid in Engeland en Duitsland, vervullen we een voortrekkersrol in transparantie, duurzaamheid en kwaliteit. Met ruim 13.000 medewerkers creëren we dagelijks een veilige en inclusieve omgeving voor meer dan 84.000 kinderen.

### **We hanteren transparantie als basis voor vertrouwen**

Partou staat voor een open en eerlijke bedrijfsvoering, waarin we verantwoording willen afleggen over hoe we publieke en private middelen inzetten. Zo zijn we mede-initiatiefnemer van de branchebrede Kwaliteitscode Kinderopvang, die de sector heldere richtlijnen biedt op het gebied van kwaliteit, transparantie en verantwoorde, doelmatige bedrijfsvoering. Partou is de eerste kinderopvangorganisatie die in dit maatschappelijk verslag volgens deze vrijwillige code rapporteert.



### **We startten concrete duurzaamheidsacties met impact**

In 2024 hebben we onze duurzaamheidsambities verder geconcretiseerd. We startten tal van innovatieve projecten, die niet alleen bijdragen aan een schonere planeet, maar ook de zelfstandigheid en ontwikkeling van kinderen stimuleren. Zo hebben we:

- Geïnvesteed om de schaalbaarheid van het gebruik van de wasbare luier in de kinderopvang te onderzoeken en de weg te plaveien voor gebruik van de wasbare luier in de hele sector, waardoor we

de hoeveelheid afval in onze kinderopvanglocaties halveren.

- Vervroegde zindelijkheidstraining benoemd als speerpunt, waarbij we kinderen leren om eerder zindelijk te worden, wat niet alleen bijdraagt aan minder afval maar ook aan hun zelfvertrouwen en zelfstandigheid. En waarvan ook de ouders thuis profiteren.
- 100 procent microplasticvrije billendoekjes als belangrijke stap in het verbeteren van de gezondheid en duurzaamheid binnen de kinderopvang.
- Gescheiden afvalinzameling op alle locaties waar we zelf het contract met de afvalleverancier hebben.
- Strikte duurzaamheidscriteria gehanteerd bij alle nieuwbouw, met minimaal een A-plus energielabel als norm voor milieuvriendelijke bouw en materialen.
- Geïnvesteed in scholing en coaching van medewerkers, waardoor 98 procent van onze kdv- én bso-medewerkers de 3F-taaltoets, die verplicht is voor kdv-medewerkers, met succes afrondde. Een bovengemiddeld hoog percentage binnen de kinderopvangsector.
- Volledig afscheid genomen van zzp'ers en vol ingezet op een vaste, betrokken kern van medewerkers, waarmee we stabiliteit en kwaliteit waarborgen.

Daarbij hebben we wederom een robuust financieel fundament neergezet met een solvabiliteit van 41 procent, waardoor we duurzaam kunnen blijven

investeren in de kwaliteit en toegankelijkheid van kinderopvang.

### **We ontvangen hoge waardering voor onze inclusieve en hoogwaardige kinderopvang**

Partou staat voor gelijke kansen voor álle kinderen. Daarom zetten we ons in om kinderopvang voor elk kind toegankelijk te maken, ongeacht achtergrond of sociaaleconomische situatie. In alle landen scoren we bovengemiddeld als we ouders feedback vragen. Hieruit spreekt waardering voor onze inspanning voor inclusiviteit en toegankelijkheid van kwalitatieve opvang voor alle kinderen.

### **We bieden een kwalitatieve én kwantitatieve bijdrage aan de toekomst van de kinderopvang**

De vraag naar kinderopvang zal de komende jaren blijven groeien. Partou staat klaar om aan die vraag op een verantwoorde en duurzame manier haar bijdrage te leveren, met behoud van de hoogste kwaliteitsnormen. We blijven investeren in de opleiding en ontwikkeling van onze medewerkers, de verduurzaming van onze locaties en onze innovatieve pedagogische en wetenschappelijke methoden. Partou is al jaren betrokken bij de enige bijzondere leerstoel kinderopvang en heeft in 2024 in samenwerking met de Universiteit van Rotterdam en het platform *The Wonder Weeks* haar tweede PhD-traject gelanceerd. In deze promotiestudie kijken we specifiek naar het optimaliseren van opvoedingsondersteuning aan ouders. Het andere

PhD-traject, in samenwerking met de Universiteit van Utrecht, loopt sinds 2023 en richt zich volledig op het bso-aanbod. In mei 2025 wordt een wetenschapssymposium georganiseerd waarin tussentijdse inzichten worden gedeeld met de sector.

Onze maatschappelijke verantwoordelijkheid stopt niet bij onze eigen organisatie. We blijven in dialoog met beleidsmakers, wetenschappers en andere stakeholders om bij te dragen aan een kinderopvangsector die niet alleen voor iedereen toegankelijk en betaalbaar is, maar ook aantoonbaar bijdraagt aan de ontwikkeling van veerkrachtige toekomstige generaties.

### **We leveren hierbij concrete bewijsvoering over onze hoge kwaliteit**

Met trots presenteren we dit maatschappelijk verslag 2024, waarin we onze inspanningen, prestaties, ambities en uitdagingen heel concreet en met overtuiging aan u tonen. Samen met ouders, medewerkers en investeerders blijven we ook in 2025 bouwen aan een inclusieve, duurzame en hoogwaardige kinderopvang, waarin elk kind zich optimaal kan ontwikkelen.

Met vriendelijke groet,

**Jeanine Lemmens**  
CEO Partou Group

# Partou Group



# Toegewijd *en gedreven*

Bij Partou geloven we dat kinderopvang van hoge kwaliteit meer is dan alleen een praktische dienst voor werkende ouders: het levert een fundamentele bijdrage aan de ontwikkeling en het welzijn van kinderen. Met hoogwaardige kinderopvang wordt de basis gelegd voor een leven lang leren en voor een veerkrachtige generatie. Zowel in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland zijn wij een betrouwbare partner in de ontwikkeling van het jonge kind.

Onze opvanglocaties zijn veilig en stimulerend. Kinderen kunnen er groeien, ontdekken en zelfvertrouwen opbouwen. Zo zorgen we ervoor dat elk kind opgroeit in inspirerende omgeving waarin ontwikkelen centraal staat. Ieder kind op zijn eigen tempo.

De Partou Group bevindt zich dankzij haar schaal in de unieke positie om te investeren in continue verbetering, onderzoek, innovatie en nieuwe manieren van werken. Onze benadering is gebaseerd op drie uitgangspunten: wetenschappelijk leiderschap, duurzaam handelen en financiële stabiliteit.

## **Wetenschappelijk leiderschap: stimuleren van een leven lang leren**

Kinderopvang is veel meer dan een opvang voor kinderen. Het is een zorgzame leeromgeving waar zij zich in de volle breedte kunnen ontwikkelen. Vroegtijdige ondersteuning in de ontwikkeling biedt een kind levenslange voordelen. Daarom baseren wij onze pedagogische visie op wetenschappelijke inzichten en verwerken we deze in ons aanbod en interne opleidingsprogramma.

Daarnaast bieden we toegankelijke informatie voor ouders, zodat zij beter begrijpen hoe zij hun kind kunnen begeleiden in de eerste belangrijke levensjaren.



Wij geloven dat onderzoeksresultaten en wetenschappelijke inzichten breed toegankelijk moeten zijn om de kinderopvangsector als geheel naar een hoger niveau te tillen. Onze inzet voor wetenschappelijk leiderschap bevordert de emotionele, sociale, cognitieve en motorische ontwikkeling van kinderen in een stimulerende en ondersteunende omgeving, zodat zij vol zelfvertrouwen de wereld kunnen ontdekken.

### **Duurzaam handelen: werken aan een betere wereld voor volgende generaties**

Kinderopvang gaat niet alleen over vandaag, maar juist over de toekomst van kinderen en de wereld om hen heen. Bij Partou is duurzaam handelen verweven in alles wat we doen, van steeds meer klimaatbewuste keuzes voor onze kinderopvanglocaties tot inclusievere en meer diverse werk- en leeromgevingen. We nemen bewuste maatregelen om onze ecologische voetafdruk te verkleinen en zorgen ervoor dat beslissingen die we nemen, zoveel mogelijk bijdragen aan een groenere en eerlijkere samenleving.

We vinden het belangrijk dat kinderen en medewerkers zich thuis voelen en onderdeel zijn van een gemeenschap én zich verbonden voelen met de wereld om hen heen. Daarom werken we samen met scholen, gemeenten en buurtorganisaties.

### **Financiële stabiliteit: investeren in de toekomst van kinderopvang**

Goede kinderopvang begint met een stevige en stabiele financiële basis. Dit betekent dat we verantwoord omgaan met geld én investeren in capaciteit en hoogwaardige kinderopvang. Door te investeren in onderzoek, kwaliteit, nieuwe werkwijzen en professionele training, zorgen we ervoor dat pedagogische professionals de kennis en middelen hebben om kinderen te stimuleren in hun ontwikkeling.

We werken voortdurend aan vernieuwing, bijvoorbeeld door moderne leeromgevingen te creëren en milieuvriendelijke initiatieven te starten. In Nederland zijn we B Corp gecertificeerd, wat onder meer betekent dat we transparant werken en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Voor ons draait groei niet alleen om meer locaties, maar vooral om de groei van hoogwaardige en kwalitatieve kinderopvang.



## Onze uitgangspunten overstijgen grenzen

Als Group zijn we toegewijd aan het versterken van deze uitgangspunten en ondersteunen we onze teams in Nederland, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. Door een sterke, gedeelde basis te behouden, zorgen we ervoor dat in elk land onze hoge kwaliteitseisen worden nagestreefd. Tegelijkertijd houden we rekening met de landspecifieke cultuur en behoeften van de lokale gemeenschappen. Lokale regelgeving wordt strikt nageleefd. Door samenwerking, kennisdeling en voortdurende innovatie blijven we onze kinderopvang verbeteren. Onze internationale aanwezigheid stelt ons in staat om te leren van diverse perspectieven, wereldwijde inzichten te integreren en de kwaliteit en toegankelijkheid van kinderopvang voortdurend te verbeteren.

## Een sterke start voor elk kind

Veerkracht is een eigenschap en een vaardigheid die kan worden ontwikkeld binnen een veilige omgeving, met zorgzame ondersteuning en leermogelijkheden. Daarom bieden we een omgeving waarin kinderen groeien in zelfstandigheid, probleemoplossend denken en waar we emotionele ontwikkeling stimuleren. Elk kind op zijn eigen tempo.

We blijven onze opvang verbeteren door professionele coaching, samenwerking met universiteiten en continue monitoring. Door onze hoge kwaliteit en zorgvuldige aanpak is onze missie duidelijk: elk kind, ongeacht achtergrond, de best mogelijke start in het leven geven. Door wetenschappelijk leiderschap,



duurzaam handelen en financiële stabiliteit te integreren in onze benadering, maken we niet alleen een verschil voor de kinderen van nu, maar zetten we ook een nieuwe standaard voor de volgende generatie.

***We houden rekening met de cultuur en behoeften van de lokale gemeenschap.***

## Kerncijfers 2024 Partou Group



Omzet (€ miljoen)

**806,5**

2023: 709,6



Locaties

**915**

2023: 894



Kindplaatsen

**61.827**

2023: 59.933



Kinderen

**84.145**

2023: ca. 80.876



Medewerkers (aantal)

**13.392**

2023: 12.780



**95,8**

2023: 82,7



**106**

2023: 108



**8.149**

2023: 7.969



**8.795**

2023: 7.853



**2.195**

2023: 2.414



Verenigd Koninkrijk



**675,8**

2023: 602,6



**764**

2023: 754



**51.523**

2023: 50.570



**73.190**

2023: 71.757



**10.630**

2023: 9.955



Nederland



**34,9**

2023: 24,3



**45**

2023: 32



**2.155**

2023: 1.394



**2.160**

2023: 1.266



**567**

2023: 411



Duitsland

● Käptn Kaninchen, sinds januari 2025 onderdeel van Partou Group

## The Wonder Weeks

# Een sprong *in het diepe*

Onderdeel van de Partou Group is *The Wonder Weeks*. *The Wonder Weeks* is sinds 1992 een belangrijke informatiebron voor ouders over de ontwikkeling van hun baby, en is sindsdien een steun geweest voor meer dan 10 miljoen ouders. Het biedt ouders inzichten om de sprongen in de mentale ontwikkeling van hun baby's te volgen, ondersteunen en stimuleren. Informatie is beschikbaar online, via boeken en een app in meer dan 20 talen. In Nederland staat *The Wonder Weeks* bekend als *Oei, ik groei!*



Feiten  
2024



Medewerkers  
**10**



Ouders  
**716.636**

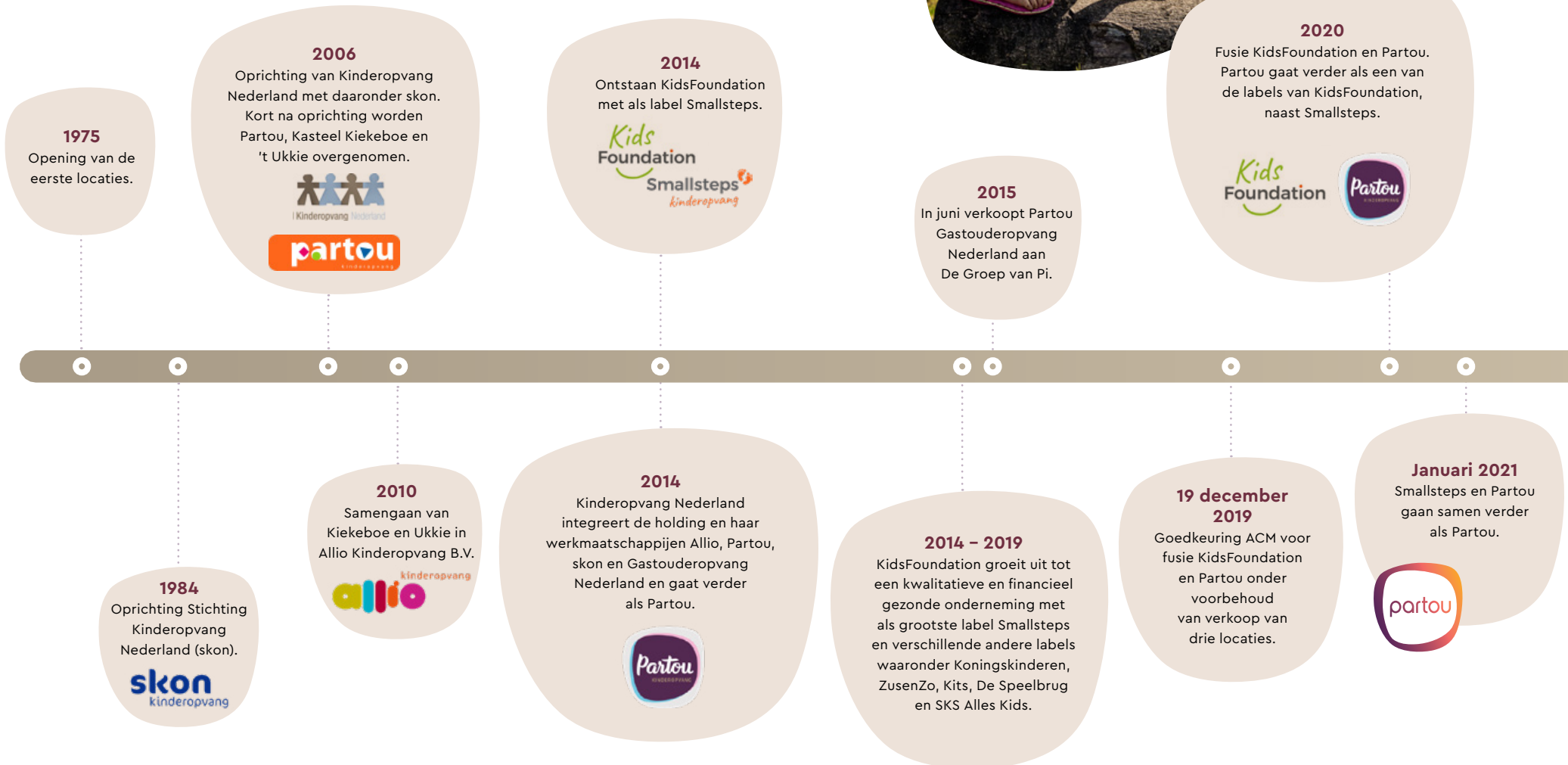


Talen  
**22**



Waardering app  
**★★★★★**

# 50 jaar professionele kinderopvang



In het maatschappelijk verslag 2023 vermeldden we ons 40-jarig bestaan, gekoppeld aan de oprichting van skon in 1984. Inmiddels is bekend dat de eerste Partou medewerkers al sinds 1975 bij één van onze rechtsvoorgangers werken. Alleen grote overnames zijn opgenomen op de tijdlijn. Gedurende de jaren heeft Partou meerdere kleinere kinderopvangorganisaties overgenomen en geïntegreerd.



**September 2022**

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



**Begin 2024**

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



**2025**

Käptn Kaninchen sluit zich aan bij Partou Duitsland.



**Juni 2021**

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



**2022**

The Wonder Weeks sluit zich aan (maart).



**Najaar 2022**

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



**Begin 2024**

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



**2025**

Partou 50 jaar.



## Ons domein

# Oprvangen, ontwikkelen en ontzorgen

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

### Oprvangen van en bijdragen in de ontwikkeling van kinderen

Op onze groepsopvang stimuleren onze pedagogisch professionals tienduizenden kinderen om zich motorisch, cognitief, sociaal-emotioneel en sociaal-maatschappelijk te ontplooiën. Elk kind naar eigen kunnen en in zijn eigen tempo. Onze kinderopvang is een mini-maatschappij waar kinderen in een veilige en vertrouwde omgeving kunnen oefenen met alles wat zij nodig hebben in een tolerante samenleving. Ieder kind heeft een gelijke stem en voelt zich als individu volledig gewaardeerd. We hechten veel waarde aan het creëren van het tweede thuisgevoel en bieden iets extra's: vriendjes, unieke belevenissen, nieuwe uitdagingen en activiteiten passend bij de verschillende leeftijdsgroepen. Ook stimuleren we een gezonde, actieve leefstijl. Gezonde voeding en voldoende beweging is goed voor iedereen.

### Ontzorgen van ouders

Door hun kinderen een vertrouwde, veilige plek te bieden waar zij zich kunnen ontwikkelen, kunnen ouders met een gerust hart werken of studeren.

We bieden diensten die per locatie kunnen verschillen, zoals warme maaltijden, sport- en muzieklessen, kapper en vervoer van en naar scholen. Het aanbod is gebaseerd op de lokale mogelijkheden en behoeften van ouders. In Duitsland doen we dit ook in opdracht van bedrijven.

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



## Wat we willen voor de sector

# *De best denkbare ontwikkeling* voor alle kinderen

Ieder kind heeft recht op kwalitatief goede kinderopvang, gericht op ontwikkeling en gelijkwaardigheid.

Kinderopvang van hoge kwaliteit is goed voor kinderen: vroegtijdige groepsopvang draagt bij aan de sociaal-emotionele, motorische en maatschappelijke ontwikkeling van kinderen. Het is ook goed voor ouders: goede, toegankelijke kinderopvang biedt keuzevrijheid én de mogelijkheid om te werken of op een andere manier te participeren in de maatschappij.

Om dit te realiseren, zet Partou zich in voor een toekomstbestendig kinderopvangsysteem, gebaseerd op betaalbaarheid, toegankelijkheid, continue kwaliteitsverbetering en inclusiviteit.

### **Toegang en ontwikkelrecht voor alle kinderen**

Bij Partou zetten we ons in om kinderopvang voor iedereen toegankelijk te maken. Wij geloven dat elk kind tussen de 0 en 13 jaar recht heeft op kinderopvang. We pleiten voor universele toegang tot de kinderopvang en steunen overheidsmaatregelen die inclusieve, op behoeften gebaseerde opvang bevorderen. Zo zorgen we ervoor dat alle gezinnen,

ongeacht hun situatie, kunnen profiteren van de ontwikkelingskansen die kinderopvang biedt.

### **Gelijkwaardige start voor ieder kind**

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

We realiseren dit door:

- Kinderopvangomgevingen te creëren die de diversiteit van de samenleving weerspiegelen, zodat kinderen van en met elkaar kunnen leren.
- Groepsgerichte opvang te bevorderen, zodat kinderen in een veilige, gestructureerde omgeving essentiële sociale en emotionele vaardigheden ontwikkelen.
- Activiteiten en leerervaringen te bieden die deelname en zelfvertrouwen bij elk kind stimuleren.

### **Voortdurende professionalisering**

Aanbieders van kinderopvang moeten zich kunnen focussen op continue verbetering van kwaliteit. Rust en stabiliteit in beleid zijn hiervoor essentieel. Partou ziet de volgende elementen voor verdere professionalisering voor de sector:

- De ontwikkeling van een sector brede kwaliteits- en toezichtstandaard per land.
- Investerings in voortdurende professionele ontwikkeling, zodat pedagogisch medewerkers beschikken over de nieuwste kennis en vaardigheden.
- Regelgeving waarbij niet het systeem leidend is, maar het welbevinden van het kind, met de focus op zorg en ontwikkeling.

Door wetenschappelijk leiderschap in onze aanpak te verankeren, blijven we doorontwikkelen op basis van het laatste onderzoek, de expertise en praktijkervaring.

### **Divers en toegankelijk aanbod**

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



# Een betere toekomst

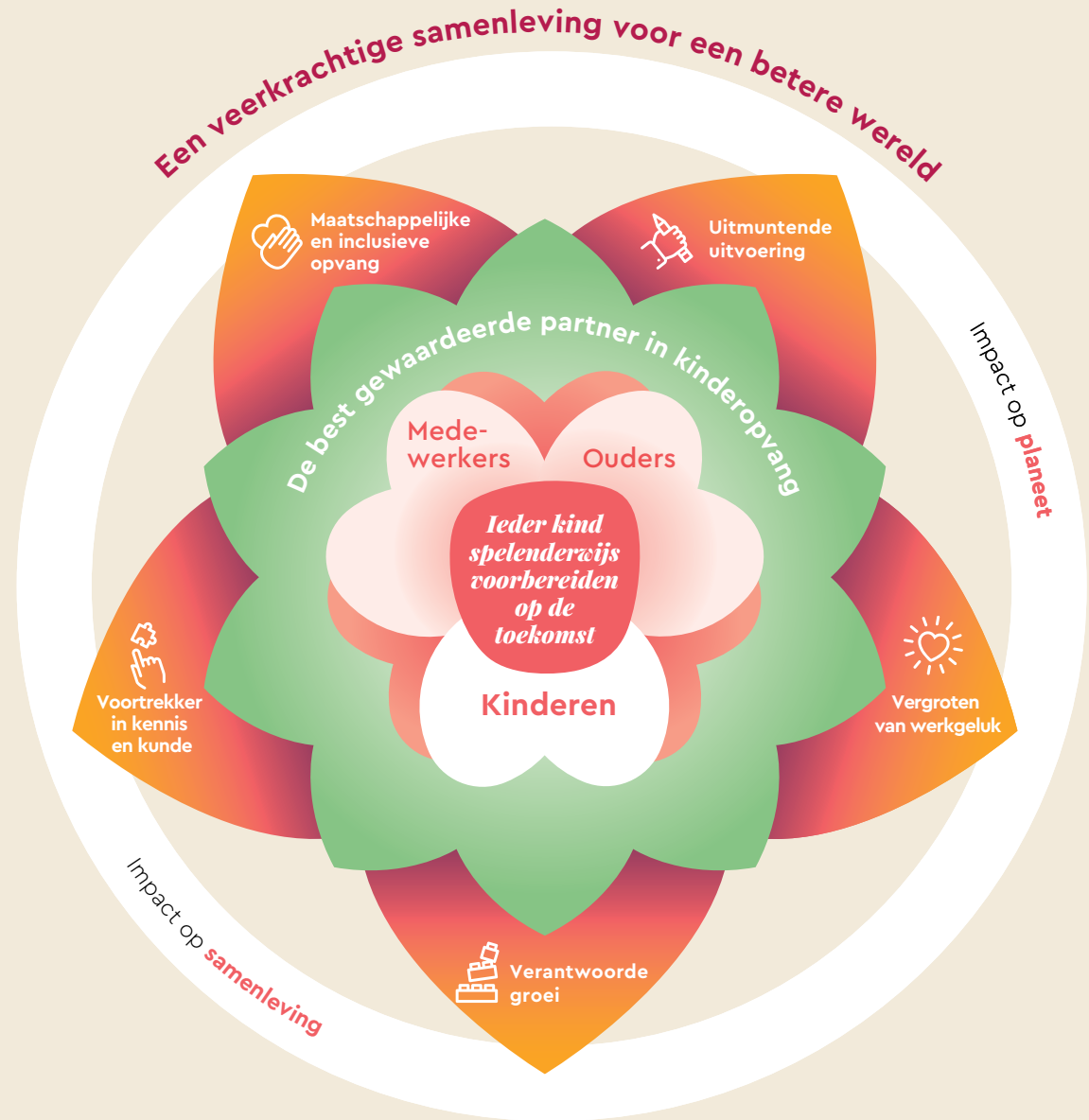
## Purpose

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

## Visie

### Kinderen vormen de wereld van morgen

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





## Missie

### Ieder kind spelenderwijs voorbereiden op de toekomst

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

## Kernwaarden

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

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

De kernwaarden kunnen per land anders verwoord zijn.



## Ambitie

### Best gewaardeerde partner in kindontwikkeling

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



## Strategie

### Focus op vandaag met aandacht voor later

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



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



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



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



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



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



## Onze strategie

# Focus op vandaag met aandacht voor morgen

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



### Vergroten van werkgeluk

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

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

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



### Maatschappelijke en inclusieve kinderopvang

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

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





### Voortrekker in kennis en kunde

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

Partou wil een bijdrage leveren aan de verdere ontwikkeling van het vak. Daarom hebben we naast onze grote pedagogische vakgroep, een afdeling learning & development en een afdeling die zich specifiek bezighoudt met onderzoek en wetenschap. Partou faciliteert veel wetenschappelijk onderzoek. We doen dit in samenwerking met leidende universiteiten en andere kennisinstututen. De kennis die we opdoen, delen we met onze medewerkers, ouders en de sector en gebruiken we om ons aanbod te verbeteren.



### Uitmuntende uitvoering

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



### Verantwoorde groei

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

Gezonde groei draagt ook bij aan het verder vergroten van de weerbaarheid van ons bedrijf. Een grote organisatie biedt meer ruimte voor het ontwikkelen

van extra expertise en beleid waarmee de druk op de locaties zelf afneemt. Professionele afdelingen op het servicekantoor ondersteunen de locaties onder meer op het vlak van HR, klantenservice, kindplanning, kwaliteit & pedagogiek, ICT, vastgoed en facilitair. Ook is er specifieke kennis en kunde aanwezig over bijvoorbeeld wet- en regelgeving, voorschoolse educatie, integrale kindcentra, bedrijfsopvang, duurzaamheid en wetenschappelijk onderzoek. Daarnaast is het binnen een grote organisatie gemakkelijker om medewerkers extra opleidingen aan te bieden om zich verder te ontplooiën.



## Onze impact

# Op weg naar een *betere wereld*

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

Duurzaamheid bij Partou betekent: goed voor jezelf, elkaar en de wereld om je heen zorgen:

- We stimuleren een **gezonde leefstijl**.
- We **luisteren** naar elkaar en **respecteren** en **leren** van verschillen.
- We **doen** graag wat **voor een ander**.
- We zijn **zuinig op de aarde**.

Goed voor jezelf, elkaar én de wereld om je heen zorgen, begint al op jonge leeftijd. Door sociaal-maatschappelijke betrokkenheid en klimaatbewustzijn te stimuleren, dragen we bij aan een leefbare wereld voor de kinderen die vandaag bij ons komen.

We zetten ons in voor een veerkrachtige samenleving door een emotioneel veilige omgeving te creëren waarin iedere medewerker en elk kind zichzelf kan zijn en zich gewaardeerd voelt. Wederzijds respect en het omarmen van verschillen liggen aan de basis van een veerkrachtige generatie en een betere wereld.

***Veerkrachtig  
door verschillen.***





## *Zorg voor elkaar en de wereld om je heen.*

Met ruim 13 duizend medewerkers en meer dan 900 locaties in drie landen, waar dagelijks tienduizenden kinderen worden opgevangen, kunnen we een significante bijdrage leveren aan een evenwichtige en tolerante samenleving en een duurzame wereld. De grootte van onze organisatie biedt kansen en middelen om, samen met ouders, partners en leveranciers, een verschil te maken. Zo creëren we een rimpeleffect. Sinds augustus 2022 is Partou onderdeel van een zogenaamd ESG Artikel 8 fonds, een fonds dat duurzaamheidsoverwegingen meeneemt in de besluitvorming. ESG staat voor *Environmental, Social and Governance*, oftewel: milieu, maatschappij en goed ondernemingsbestuur. De term ESG wordt internationaal gebruikt om te beschrijven hoe een organisatie zich inzet voor een betere wereld, door te zoeken naar het evenwicht tussen financieel economische resultaten, transparantie, sociale belangen en het klimaat.

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

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

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

## ESG-ambities

**Environmental**

Een duurzame wereld voor klimaatbewuste generaties.

**Klimaatverandering & CO<sub>2</sub>-footprint****Gebruik van natuurlijke bronnen****Klimaatadaptatie**

## ESG-doelen 2030

1. Reductie van onze CO<sub>2</sub>e-uitstoot conform het klimaatakkoord van Parijs (referentiejaar 2022).
2. CO<sub>2</sub>e neutraal in 2035.
3. Klimaatbewustwording als integraal onderdeel van de kindontwikkeling.
4. Verduurzamen van panden.
5. 20% minder verbruik van gas en elektriciteit (referentiejaar 2022).
6. 10% minder consumptie van water (referentiejaar 2023).
7. Maximaal 30% restafval in 2030.
8. Vergroenen van alle buitenruimtes.
9. Klimaatadaptieve tuinen waar mogelijk.

12 VERANTWOORDE CONSUMPTIE EN PRODUCTIE



13 KLIMAATACTIE

**Social**

Een inclusieve en tolerante, evenwichtige samenleving.

**Kinderen****Medewerkers****Gemeenschappen**

10. Vergroten van het aantal doelgroepkinderen.
11. Kinderopvang als mini-maatschappij: een veilige en inclusieve omgeving, waar kinderen zich ontwikkelen tot een veerkrachtige generatie.
12. Inclusie als overkoepelend thema: verhoging eNPS en verlaging uitstroom.
13. Vitale medewerkers: verhoging eNPS en verlaging verzuim.
14. Locaties vervullen een actieve rol in de lokale gemeenschappen.
15. Medewerkers mogelijkheden bieden om actief bij te dragen aan de maatschappij.
16. Structurele invulling van liefdadigheid.

4 KWALITEITS-ONDERWIJS



8 WAARDIG WERK EN ECONOMISCHE GROEI

**Governance**

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

**Integriteit****Transparantie****Compliance & controls**

17. Jaarlijkse training ethiek en integriteit voor alle medewerkers.
18. Alle leveranciers hanteren hoge standaarden op ESG-thema's.
19. Transparante verslaglegging voor medewerkers.
20. Hoge mate van transparantie in externe verslaglegging en continue doorontwikkeling van social/duurzaamheidsverslag.
21. Solide ecosysteem rondom kwaliteit en risicomanagement.
22. Continue verbetering als onderdeel van werkwijze.
23. B Corp (her)certificering.

16 VREDE, JUSTITIE EN STERKE PUBLIEKE DIENSTEN



17 PARTNERSCHAP OM DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN



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

## Environmental

**Bijdragen aan een duurzame wereld voor klimaatbewuste generaties.**



**SDG 12 Verzeker duurzame consumptie- en productiepatronen**

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

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



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

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

## Social

**Realiseren van een inclusieve en tolerante, veerkrachtige samenleving.**



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

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



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

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

## Governance

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



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

**16.6** Doeltreffende, verantwoordelijke en transparante instellingen ontwikkelen op alle niveaus

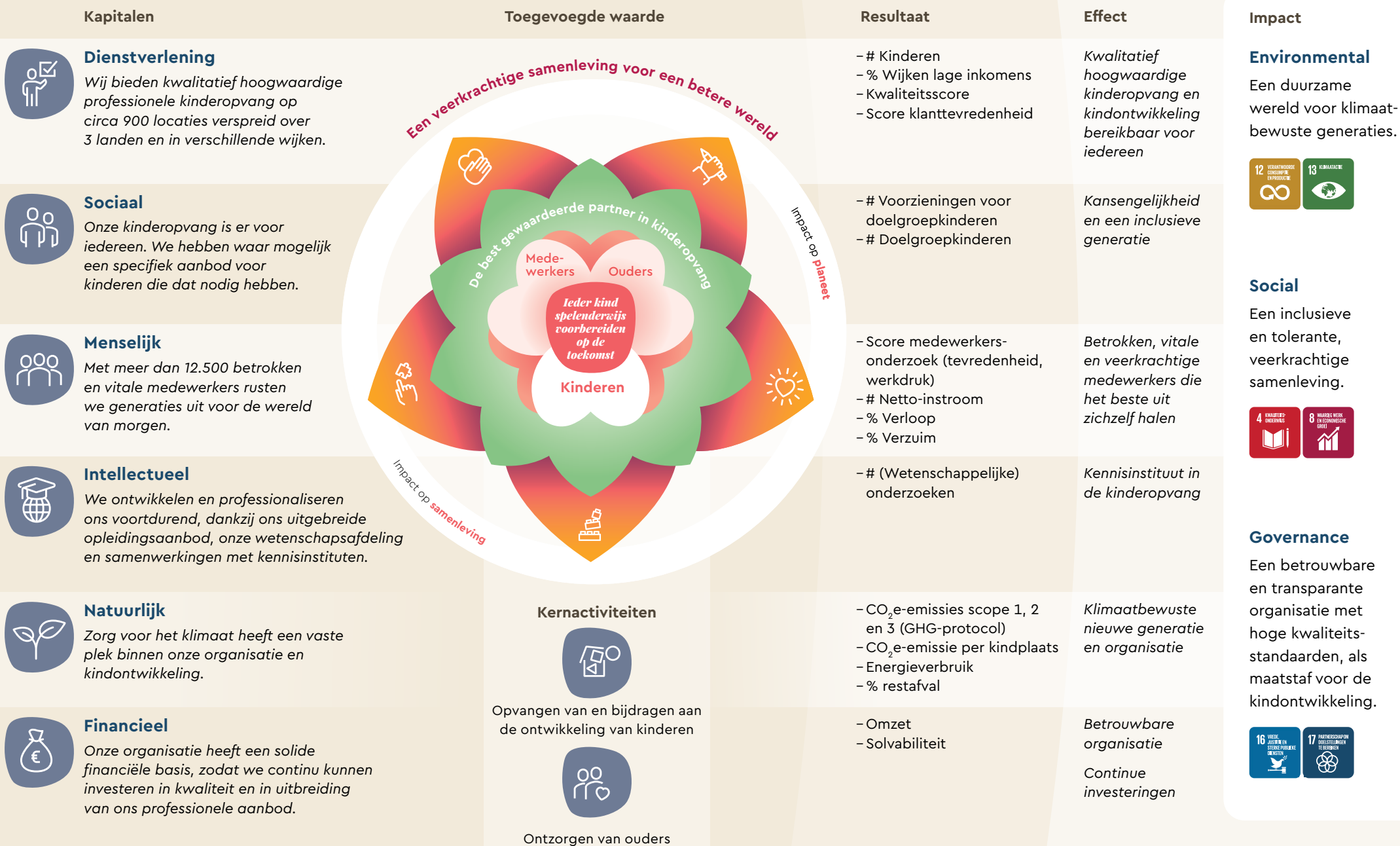
**16.7** Ontvankelijke, inclusieve, participatieve en representatieve besluitvorming op alle niveaus garanderen



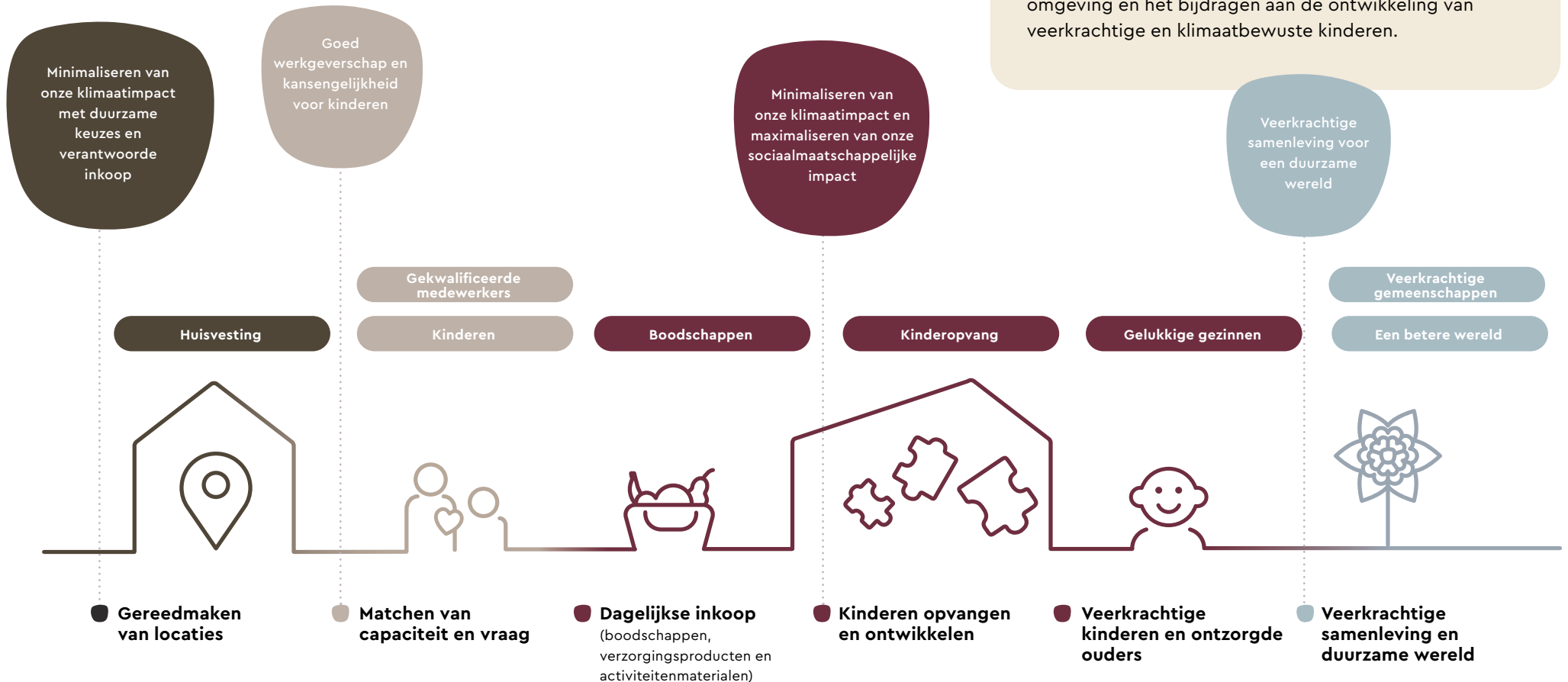
**SDG 17 Versterk de implementatiemiddelen en revitaliseer het wereldwijde partnerschap voor duurzame ontwikkeling**

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

# Waardecreatiemodel



# Onze impact in de waardeketen



## Materiële topics

Ter voorbereiding op de CSRD, de Corporate Sustainability Reporting Directive, een richtlijn van de EU voor duurzaamheidsverslaglegging over de impact van bedrijfsactiviteiten op mens en milieu, heeft Partou haar bestaande materialiteitsanalyse vervangen door

een dubbele materialiteitsanalyse conform de standaarden van de CSRD. Inmiddels is de rapportageverplichting voor Partou Group uitgesteld tot 2028<sup>1</sup>. De dubbele materialiteitsanalyse in combinatie met de dialoog met stakeholders blijft

relevant om te bepalen op welke topics Partou impact heeft. De dubbele materialiteitsanalyse is opgenomen in de bijlagen op pagina 120. De materiële topics die volgen uit de analyse zijn:

Thema/ESRS	Duurzaamheidsthema	Waardeketen	SDG link	Omschrijving/ belangrijkste impact	Materialiteit				Zie pagina
					Impact		Financiële		
					Positief	Negatief	Kans	Risico	
Environmental E1	Klimaatmitigatie			Impact op opwarming van de aarde via scope 1, 2 en 3 broeikasgasemissies van eigen activiteiten. Partou heeft veel locaties die vijf dagen per week worden gebruikt. Dit betekent gebruik van warmte, elektriciteit en water. Dagelijkse boodschappen die nodig zijn voor het leveren van onze service, namelijk voeding en verzorgingsproducten, vormen een groot deel van onze CO <sub>2</sub> -footprint. Net als het woon-werkverkeer van onze ruim 13.000 medewerkers. De bouw, het onderhoud en de inrichting van de locaties hebben ook invloed op onze footprint.					83-86
				Afval					81, 85
Social Eigen medewerkers S1	Opleiding en ontwikkeling van vaardigheden			Training en ontwikkeling dragen bij aan de vaardigheden, kennis en tevredenheid van onze medewerkers. Het heeft invloed op de kwaliteit van onze dienstverlening (vaardigheden en kennis) en draagt daarom bij aan de ontwikkeling van kinderen. Medewerkerstevredenheid vergroot de retentie, waardoor een positieve en stabiele (veilige) omgeving ontstaat waarin elk kind (ongeacht afkomst, achtergrond en overtuigingen) zich kan ontwikkelen.					64-66

### Waardeketen

Upstream      Eigen activiteiten      Downstream

### Materialiteit

Laag      Medium      Hoog

Thema/ESRS	Duurzaamheidsthema	Waardeketen	SDG link	Omschrijving/ belangrijkste impact	Materialiteit				Zie pagina
					Impact Positief	Negatief	Financiële Kans	Risico	
Social Eigen medewerkers S1	Baanzekerheid			Personeelstekort in de kinderopvang zal in NL, UK en DE blijven bestaan. Vanuit dat oogpunt is een vaste baan geen thema. Het is een kans voor Partou om werknemers aan te trekken door direct een vast contract aan te bieden (een USP). Dit is een manier om hen zekerheid te bieden die voor hen relevant kan zijn, bijvoorbeeld voor een hypotheek. In Nederland zien we dat onze campagne met "direct een vast contract" het meest aanspreekt bij het werven van nieuw personeel.					61
	Werk-privé balans			Partou biedt mogelijkheden om werk en privéleven beter te combineren. Dit draagt bij aan het welzijn van werknemers, hogere retentie en lagere ziektecijfers. Het vergroot ook de pool van geschoolde werknemers.					67-69
	Leefbaar loon			De impact van lonen heeft vooral betrekking op het Verenigd Koninkrijk. In Nederland vallen alle werknemers (>99%) onder de CAO. In Duitsland volgen we <i>Tvöd</i> (CAO voor openbare kinderopvang). In het VK monitoren we sectorlonen en leefbare lonen, lonen kunnen werknemers aantrekken in tijden van personeelstekort.					68
Social Klanten en kinderen S4	Veiligheid & gezondheid			Met zoveel kinderen die dagelijks naar één van onze centra komen, is er altijd een risico op vallen en blauwe plekken. Maar ook op allergische reacties, verstikking of ziekte van kinderen. Eén ernstig incident kan een grote impact hebben op het kind, familieleden, betrokken werknemers en andere kinderen in het kindercentrum.					46-47
Governance Zakelijk gedrag G1	Bedrijfscultuur			We hebben te maken met een kwetsbare doelgroep (kinderen). Medewerkers nemen honderden beslissingen op een dag die impact op hen kunnen hebben. Van nature het juiste doen en collega's daarop aanspreken, is van groot belang voor het welzijn en de veiligheid van kinderen en moet een integraal onderdeel zijn van onze cultuur. Een negatieve bedrijfscultuur leidt tot lage betrokkenheid van medewerkers en lage bedrijfstrots, met allerlei negatieve effecten: lage retentie, lage instroom, hoge ziektecijfers. Het vermindert ook de kwaliteit van de dienstverlening en vergroot de kans op fraude.					61, 63, 109-110, 115-117

**Waardeketen**  
 Upstream   
 Eigen activiteiten   
 Downstream

**Materialiteit**  
 Laag   
 Medium   
 Hoog



Certified



Corporation

*Een stimulans  
voor continue  
verbetering.*

## B Corp

# Hoge standaarden en *continue verbetering*

Partou Nederland is B Corp gecertificeerd sinds september 2023. De certificering markeert een belangrijke mijlpaal in ons voortdurende streven naar een betere wereld voor ieder kind.

B Corporations™ zijn bedrijven die voldoen aan hoge standaarden op sociale en ecologische prestaties en transparantie. B Corps vormen een wereldwijd netwerk die de kracht van het bedrijfsleven gebruiken om een meer inclusieve en duurzame economie op te bouwen. Dit hebben we verankerd in onze statuten.

Het is een veeleisende certificering die de sociale en ecologische impact van bedrijven evalueert, met meer dan 300 vragen over bestuur, werknemers, gemeenschappen en de impact op het milieu. Partou Nederland heeft 88 van de in totaal 200 punten behaald. De assessment geeft waardevolle inzichten in de gebieden waar nog stappen gezet kunnen worden. Een positieve stimulans voor continue verbetering en om het nog beter te doen bij de 3-jaarlijkse hercertificering.

Ook onze teams in het Verenigd Koninkrijk en Duitsland hebben ambities om de B Corp certificering te bepalen. Ons team in het Verenigd Koninkrijk heeft al grote stappen gezet voor certificering in 2025.



Lees *hier* meer over de B Corp certificering van Partou Nederland of scan de QR-code.

De wereld om ons heen

# Midden *in de* *samenleving*

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

## Bestuur en maatschappij

De kinderopvang is een sterk gereguleerde sector zowel in Nederland, het Verenigd Koninkrijk als Duitsland. In alle drie de landen bieden private organisaties kinderopvang en treedt de overheid op als marktmeester. Overheden zien toe op toetredingsregels, kwaliteitseisen en vergoedingen voor ouders.



## Nederland

Nederland heeft sinds 2005 een hybride stelsel voor kinderopvang, waarin private organisaties, opvang bieden voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen dagopvang (0 tot 4 jaar) en buitenschoolse opvang (4 tot 13 jaar) en tussen kindercentra en opvang door gastouders. Het type aanbieders, formeel houders, is zeer divers: er zijn stichtingen en commerciële houders, die vaak één of enkele of in sommige gevallen honderden kindercentra hebben.

In wet- en regelgeving zijn, naast tegemoetkomingen in de kosten van kinderopvang voor ouders, wettelijke eisen en kwaliteitsnormen vastgelegd om de kwaliteit te waarborgen. Gemeenten hebben de wettelijke taak erop toe te zien of de verschillende voorzieningen voldoen aan de gestelde eisen. De uitvoering van deze taak ligt bij de GGD, die dit doet middels inspecties. Elke voorziening wordt gemiddeld jaarlijks geïnspecteerd.

Werkende of studerende ouders kunnen via de Belastingdienst een inkomensafhankelijke vergoeding ontvangen van de overheid voor het aantal uren kinderopvang dat zij afnemen, de kinderopvangtoeslag. Voor ouders die niet in aanmerking komen voor kinderopvangtoeslag, wordt peuteropvang of voorschoolse educatie gesubsidieerd via de gemeente, mits hun kind hiervoor in aanmerking komt.



In Nederland is de aangekondigde stelselherziening, waarin de vergoeding voor ouders inkomens-onafhankelijk wordt en de financiering rechtstreeks naar de kinderopvangorganisaties wordt verlegd, wederom uitgesteld. In de coalitieplannen van mei 2024 is opgenomen dat de voorgenomen herziening, die al was uitgesteld van 2025 naar 2027, wordt doorgezet<sup>2</sup>. In april 2025 is de herziening verder uitgesteld naar 2029<sup>3</sup>. Met ingang van 2025 is de vergoeding van de kinderopvangtoeslag verhoogd voor een deel van de ouders.

In 2026 en 2027 gaat de vergoeding verder omhoog, waardoor in 2027 de kinderopvang bijna gratis wordt voor middeninkomens met een gezamenlijk inkomen tot bijna 2 keer modaal. In 2029, wanneer het nieuwe stelsel ingaat, wordt de vergoeding inkomens-onafhankelijk. Alle werkende ouders krijgen dan recht op het maximale vergoedingspercentage van 96 procent van de wettelijke maximum uurprijs. Tegelijkertijd is besloten om het besluit om de maximum uurprijs 2026 niet te indexeren<sup>4</sup> teruggedraaid. De indexatie, ten gunste van ouders, zal in 2026 wel plaatsvinden. Naar verwachting kan het aanbod niet binnen afzienbare tijd meegroeien met de vraagtoename<sup>5</sup>. Arbeidsmarktprognoses laten zien dat, zonder beleidsaanpassingen of het aantrekkelijker worden van de sector voor pedagogisch professionals, de personeelstekorten verder toenemen<sup>6</sup>. Een voorbeeld van een beleidsaanpassing is de wijziging in 2024 van de kwaliteitseisen voor de dagopvang en bso. In de dagopvang mogen beroepskrachten in opleiding onder voorwaarden een vaste beroepskracht (vast gezicht) zijn voor kinderen. De bso kan door wijzigingen meer activiteiten aanbieden, die passen bij de ontwikkeling van de kinderen, onder meer door de beroepskracht-kindratio (BKR) op het niveau van kindercentrum te berekenen en door anders-gekwalificeerde beroepskrachten formatief in te zetten. Het gaat dan om medewerkers die bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen door een andere beroepsachtergrond, talent of expertise, bijvoorbeeld professionele musici of sporters.

Partou Nederland heeft met vijf andere kinderopvangorganisaties in mei 2023 een kwaliteitscode kinderopvang gelanceerd. Deze is breed omarmd en wordt door de brancheorganisaties doorontwikkeld voor de hele sector. Vooruitlopend



## Verenigd Koninkrijk

Ook in het Verenigd Koninkrijk is sprake van een hybride stelsel. In Engeland komt sinds april 2024 een groter deel van de inkomsten van de private aanbieders uit de regeling *Free Early Education Entitlement scheme (childcare funding)*, waarin is geregeld dat 15–30 uur kinderopvang wordt vergoed voor kinderen van 9 maanden tot en met 4 jaar oud van werkende ouders.

De Britse overheidsfinanciering voor gratis kinderopvang wordt in de vorm van een uurtarief toegewezen aan de lokale overheid die vervolgens de lokale aanbieders contracteert en uitbetaalt. Lokale overheden kunnen aanpassingen doorvoeren in de tarieven voor de aanbieders, bijvoorbeeld in gebieden met lage inkomens, ten koste van aanbieders in andere gebieden. Er zijn weinig aanbieders die daadwerkelijk volledig gratis kinderopvang bieden: vrijwel alle aanbieders brengen kosten aan de ouders in rekening, die niet direct de zorg betreffen, zoals maaltijden en producten als luiers. Ook kunnen ouders meer uren afnemen dan het aantal gesubsidieerde uren. Dit gebeurt in het merendeel van de gevallen, omdat de gesubsidieerde uren alleen gelden tijdens schoolweken. Werkende ouders hebben alle weken opvang nodig. Deze extra uren worden apart en tegen een markt-tarief in rekening gebracht.

Het toezicht op de kinderopvang is in handen van Ofsted, oftewel de *Office for Standards in Education, Children's Services and Skills*. Voor alle kinderopvangorganisaties die kinderen tot 5 jaar opvangen, is registratie verplicht. Ofsted controleert locaties van deze organisaties gemiddeld eens per vijf jaar of op het moment dat Ofsted klachten ontvangt.

hierop heeft Partou een rapportage op de topics uit de kwaliteitscode opgenomen in de bijlagen.

In het Verenigd Koninkrijk is het stelsel in 2023 onverwacht herzien, waardoor opvang voor meer kinderen én voor meer uren door de overheid wordt vergoed, wanneer het netto inkomen van één of beide ouders gezamenlijk niet meer bedraagt dan £ 100.000. Voor alle 3- en 4-jarigen werd al 15 uur per week vergoed en 30 uur wanneer ouders werken. In 2024 is dit uitgebreid met 15 uur vergoeding voor alle kinderen van werkende ouders in de leeftijd tussen 9 maanden en 3 jaar. In september 2025 wordt het aantal vergoede uren ook voor deze groep verder uitgebreid naar 30 uur per week. Dit leidt naar verwachting tot een vraagtoename. Net als in Nederland lijkt in het Verenigd Koninkrijk het aanbod niet mee te groeien met de vraagtoename; het aantal regio's dat aangeeft over voldoende plek te beschikken daalt<sup>7</sup>.

Tekort aan ruimte en personeel worden als de belangrijkste obstakels gezien. De overheid investeert in 2025 en 2026 in het kader van het *Plan for Change*<sup>8</sup> om de vroege kindontwikkeling te stimuleren £ 2 miljard extra in kinderopvang<sup>9</sup> voor hogere vergoeding van de jongste groepen en uitbreiding van de capaciteit.

In de periode 2024–2026 investeert de Engelse overheid ook in de uitbreiding en promotie van buitenschoolse opvang (*wraparound care*)<sup>10</sup>. Voor de wraparound care kunnen werkende ouders voor kinderen tot 11 jaar een deel van de kosten vergoed krijgen<sup>11</sup>.

Partou UK heeft een cruciale rol gespeeld in de oprichting van het *National Partnership in Early Learning and Childcare*, samen met de tien grootste commerciële aanbieders. Dit partnership is inmiddels een sparringpartner voor de politiek en instanties.



## Duitsland

Duitsland heeft grotendeels een gesubsidieerde markt waar private aanbieders subsidies ontvangen van de deelstaat en de gemeente. Ondanks het in 2019 geïntroduceerde overkoepelende kader van de *Gute-KiTa-Gesetz* is de markt voor kinderopvang sterk gefragmenteerd en verschilt de wet- en regelgeving per deelstaat en de toepassing ervan per gemeente. Subsidie modellen verschillen per deelstaat en sommige deelstaten staan officieel geen winstoogmerk toe als aanbieders aan de subsidieregeling willen deelnemen.

Binnen de Duitse kinderopvang wordt onderscheid gemaakt tussen de *Kinder-Krippe* van 0 tot 3 jaar en de *Kindergarten*, vanaf 3 jaar tot de start van de basisschool. De leeftijd waarop kinderen op de basisschool beginnen, wordt bepaald door de deelstaat en ligt tussen de 5 en 7 jaar. Sinds 1999 heeft een kind van tussen de 3 en 6 jaar het wettelijke recht op een 'gegarandeerde' plaats in de *Kindergarten*. Er is een universele kinderopvangtoeslag voor ouders.

Duitsland kent ook een zakelijke markt, waarbij bedrijven kinderopvang organiseren voor hun werknemers. Er zijn kinderopvanglocaties die een exclusief aanbod hebben voor één bedrijf (*Betriebskindergarten*), locaties waar een paar bedrijven samen kinderopvang afnemen (*Verbund-kindertagesstätte*) en *Mini-Krippen* met een speciaal aanbod voor kleine en middelgrote (MKB) klanten met kleine groepen. Ook kan het zijn dat een bedrijf, een gemeente en een aanbieder samen een *Betriebskindergarten* opzetten, waar naast de kinderen van medewerkers van het betreffende bedrijf, ook kinderen vanuit de gemeente welkom zijn.





In vervolg op de invoer van de *Gute-Kita-Gesetz* in 2019 en de extra financiële ondersteuning in 2023 en 2024 heeft de nationale overheid met de *Kita-Qualitätsgesetz* aangekondigd in 2025 en 2026 de deelstaten met nog eens € 4 miljard financieel te ondersteunen in de toegankelijkheid en kwaliteitsverbetering van de kinderopvang. Hierna eindigt de financiering vanuit de landelijke overheid en komt deze grotendeels voor rekening van de deelstaten, die dan zelf binnen de kaders bepalen waar ze de focus leggen. Een vervolgstap is te komen tot landelijke normen voor de kwaliteit. De gemeente München heeft in 2024 een verandering van de gemeentelijke financiering doorgevoerd,

waarmee kinderopvangorganisaties zich vrijwillig kunnen aanmelden om in aanmerking te komen voor 'tekortcompensatie', om de ouderbijdrage betaalbaar te houden<sup>12</sup>.

Landelijk is het percentage kinderen dat in Duitsland naar de opvang gaat de afgelopen jaren licht gestegen<sup>13</sup>. Er lijkt een grens aan verdere groei; voor veel ouders is er niet altijd opvang beschikbaar<sup>14</sup>. De verschillen in vraag en aanbod zijn aanzienlijk tussen de deelstaten, waarbij vooral opvalt dat *Ostdeutschland* een aanzienlijk hoger gebruik door kinderen tot 3 jaar kent<sup>15</sup>.

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

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

- zelfregulering van de sector via een kwaliteits- of gedragscode;
- een vorm van prijs- en kwaliteitsmonitoring;
- samenwerking tussen kinderopvang, zorg en onderwijs;
- toegankelijkheid van de kinderopvang voor kinderen met een beperking;
- mogelijkheden en beperkingen van de huidige stelsels om te voldoen aan de vraag in het algemeen en de vraag naar extra ondersteuning voor kinderen die dit nodig hebben.

## Bevolking en economie

De vraag naar kinderopvang wordt mede bepaald door het aantal kinderen. Dat aantal is afhankelijk van het aantal geboortes en migratie. Het aantal kinderen in de landen neemt naar verwachting tot 2030 in Nederland licht toe<sup>16</sup> en neemt licht af in het Verenigd Koninkrijk en Duitsland<sup>13,17</sup>. Na 2030 voorzien prognoses een toename van het aantal kinderen tot 5 jaar in Nederland en Engeland en een lichte afname in Duitsland. Het positieve migratiesaldo in de verschillende landen leidt geleidelijk tot meer diversiteit in de culturele achtergrond van kinderen.



## *Erkenning voor het belang van kinderopvang.*

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

De arbeidsparticipatie ligt, in de landen waar Partou actief is, hoog en blijft langzaam toenemen. Meer dan 3 op de 4 mensen in de leeftijd van 16 tot 65 jaar werkt en het aantal huishoudens met kinderen waar alle volwassenen werken ligt fors hoger dan het Europees gemiddelde<sup>18</sup>. De potentiële behoefte aan kinderopvang blijft daarmee groot.

Na een recordhoogte van 11,6 procent in 2022, daalt in Nederland de inflatie in 2024 naar 3,2 procent. Dit is hoger dan gemiddeld in het eurogebied. De economie is met 0,9 procent gestegen. Doordat de lonen sneller stijgen dan de inflatie, nam het reëel beschikbaar inkomen van huishoudens toe, met 4,5 procent in 2024. Hiermee ontstaat financiële ruimte voor huishoudens<sup>19</sup>.

Het Verenigd Koninkrijk en Duitsland laten een ander beeld zien. In het Verenigd Koninkrijk bedroeg de gemiddelde consumentenprijsindex 2,5 procent in 2024.

Vroege schattingen van het reële besteedbare inkomen per hoofd van de bevolking van huishoudens laten een zeer beperkte groei zien<sup>20</sup>. In Duitsland kromp de economie met 0,2 procent. De inflatie bedroeg 2,2 procent. Het vertragende tempo van de inflatie en de loonsverhogingen die veel werkenden ontvingen, konden de bestedingen slechts in beperkte mate stimuleren<sup>21</sup>.

De arbeidskrachte in de kinderopvang blijft hoog in zowel Nederland, Duitsland als het Verenigd Koninkrijk, waardoor er ook moeilijker voldoende personeel voor de kinderopvang kan worden aangetrokken.

### **Ecologie en sociale impact**

Steeds meer bedrijven hebben duurzaamheid en het leveren van een bijdrage aan een schonere, betere wereld hoog op de agenda staan. Naast nationale regels om duurzamer te ondernemen, maakt ook Europese wetgeving duurzaamheid niet langer vrijblijvend voor grote bedrijven. Tegelijkertijd is in 2025 de Europese verplichting tot duurzaamheidsverslaglegging in het kader van de CSRD voor veel bedrijven uitgesteld<sup>1</sup>. Ook is er met de verkiezing van Donald Trump als president vanuit Amerika een terugtrekkende beweging op duurzame initiatieven, zowel op het vlak van klimaat als van mensenrechten. De precieze impact hiervan is nog onduidelijkheid.

Partou Group was in voorbereiding om in 2026 voor het eerst conform de CSRD-richtlijn te rapporteren. Deze verplichting is uitgesteld tot 2028. Wel neemt Partou verschillende onderdelen mee in het onderliggende maatschappelijk verslag. Partou voldoet daarnaast aan verschillende nationale eisen, zoals de Nederlandse EED-auditplicht, de UK's *Streamlined Energy and Carbon Reporting* (SECR) en de Duitse *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten*.

### **Technologie**

Technologisch zal vooral de snelle opkomst van robots en AI<sup>22</sup> haar weerslag hebben op de bedrijfsprocessen van grote kinderopvangorganisaties, waar sprake is van omvangrijke en repetitieve datastromen. In vervolg op de opgedane ervaring binnen Partou met 'robotisering en automatisering' van interne processen, zal AI naar verwachting in de toekomst ook leiden tot meer doelmatigheid. Tegelijkertijd vraagt het om een duidelijk kader om de integriteit van de organisatie te bewaken.

UNICEF

# Samen voor *kinderrechten*

Vanaf 2025 zijn we officieel partner van UNICEF. En daar zijn we trots op! We dragen UNICEF al jaren een warm hart toe. Met dit partnerschap bundelen we onze krachten om kinderrechten te versterken en kinderen wereldwijd een betere toekomst te geven.

We delen een duidelijke missie: elk kind verdient de beste start in het leven. Of het nu gaat om gezondheid, ontwikkeling of bescherming – kinderen staan bij ons allebei centraal.

## Wat brengen we samen?

UNICEF heeft wereldwijde kennis en ervaring op het gebied van kinderrechten. Wij hebben pedagogisch vakmanschap, een groot netwerk én direct contact met ouders en medewerkers. Zo versterken we elkaar.

We werken aan structurele verbeteringen, lokaal én wereldwijd. Want de eerste levensjaren zijn bepalend. Als je daar het verschil maakt, maak je impact voor het leven. UNICEF zet sterk in op de eerste 1.000 dagen van een kind – cruciaal voor ontwikkeling. Partou werkt dagelijks met deze doelgroep en kan die visie lokaal versterken.

## Wat kun je verwachten van deze samenwerking?

De samenwerking tussen UNICEF en Partou heeft als doel kinderen wereldwijd de kans te geven zichzelf te ontwikkelen. Wij ondersteunen bij verschillende programma's, zowel in Nederland als internationaal. Zo dragen we bij aan het *5 Million Futures*-programma, dat streeft naar kwalitatief beter vroegschoolsonderwijs voor 5 miljoen kinderen wereldwijd. Ook zorgen we met *Flexible Funding* dat er snel en effectief hulp komt op plekken waar de nood het hoogst is en kinderen die hulp het hardst nodig hebben.

In Nederland gaan we verdergaand samenwerken op het Kinderrechten Filmfestival, waar kinderen onder leiding van een coach een korte speelfilm maken over kinderrechten.

Samen maken we het verschil. Voor kinderen van vandaag én morgen.



unicef   
voor ieder kind

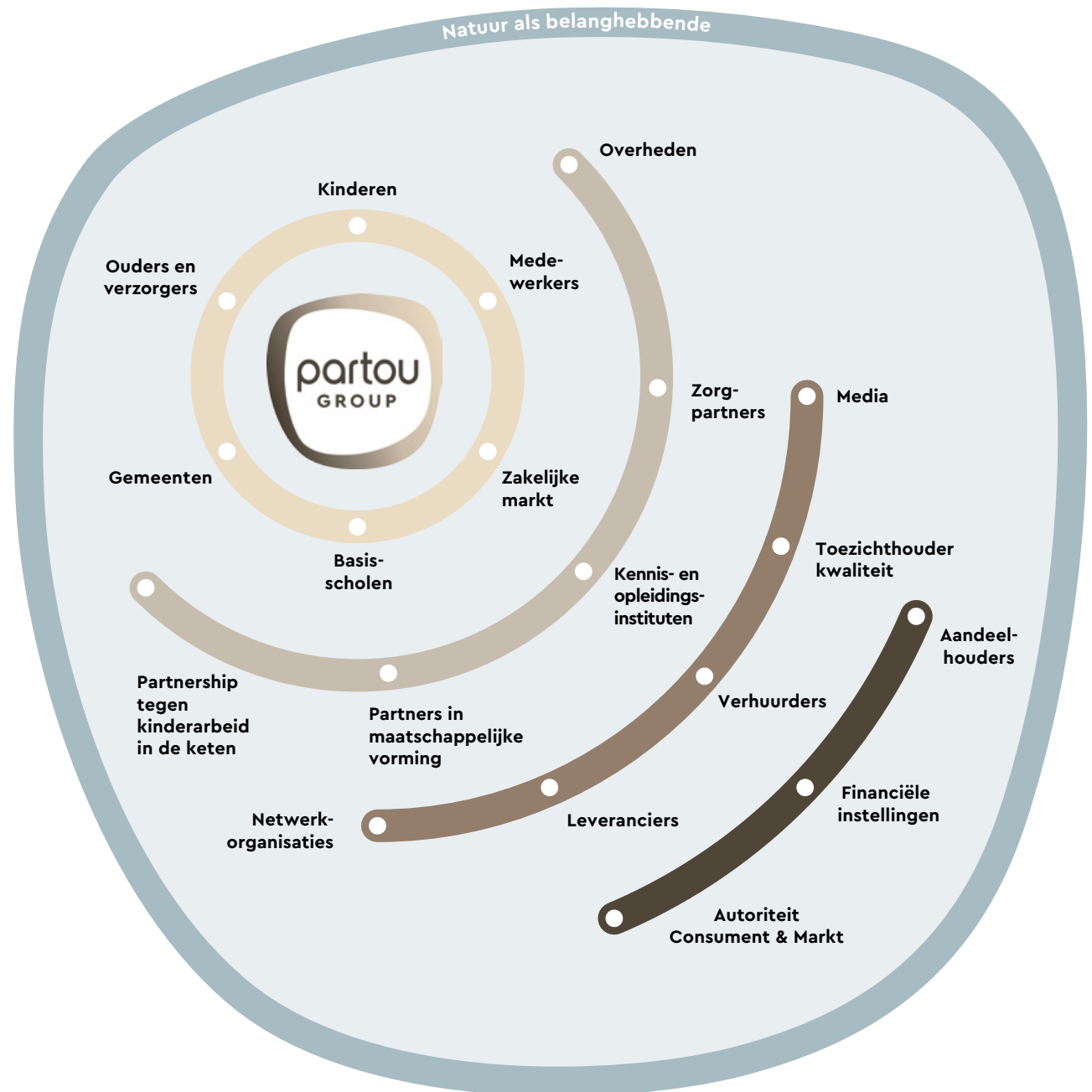
## Onze stakeholders

# Voortdurend in *gesprek*

We zijn voortdurend in contact met onze omgeving. Samen met onze medewerkers, kinderen, ouders en bedrijven, scholen, overheden en partners maken we de kinderopvang waardevoller. We zijn ons bewust van onze impact op stakeholders. We staan open voor nieuwe inzichten en delen onze inzichten met anderen. Zo krijgen we een beeld van de thema's die het meest relevant zijn voor hen en waarmee we kwaliteit en waarde kunnen creëren. Onze dubbele materialiteitsanalyse geeft hier inzicht in (zie pagina 120).

### Medewerkers

Onze medewerkers zijn ons grootste goed. Medewerkers op de locaties zijn allesbepalend voor de kwaliteit van de dagelijkse dienstverlening. Dankzij de ondersteuning van collega's op het servicekantoor kunnen zij zich focussen op hun primaire taak: de opvang en ontwikkeling van kinderen.



## ● Kinderen

Bij Partou draait alles om het kind. We bieden de kinderen een veilige, vertrouwde omgeving, waarin zij zich kunnen ontwikkelen, vriendjes maken en nieuwe ervaringen opdoen, passend bij hun leeftijd. Dit geldt ook voor kinderen met een extra aandachtsbehoefte.

## ● Ouders en verzorgers

Ouders en verzorgers zijn onze klanten. Zij vertrouwen hun kostbaarste bezit aan ons toe. Hun wensen en behoeften kunnen ieder moment veranderen, door sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen of door persoonlijke factoren. Dat vraagt om diversiteit in het aanbod en de dienstverlening. Partou is voor veel ouders een belangrijke partner in kindontwikkeling.

## ● Zakelijke markt

In Duitsland bieden we kinderopvang zowel direct aan ouders als aan bedrijven. Op de zakelijke markt helpen we bedrijven met het ontwikkelen en realiseren van kinderopvangconcepten die het meest passend zijn voor hun medewerkers.

## ● Gemeenten

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

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

## ● Basisscholen

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

## ● Zorgpartners

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

## ● Partners in maatschappelijke vorming

Maatschappelijke vorming is vanaf jonge leeftijd belangrijk voor de ontwikkeling. Wij geven hier onder meer invulling aan door samen te werken met een breed scala aan maatschappelijke partners. Samen met hen bieden we uiteenlopende activiteiten aan en spelen we in op tientallen maatschappelijke thema's. Wij zijn trots om vanaf 2025 officieel partner van UNICEF te zijn. Meer hierover lees je op pagina 33.

## ● Partnership tegen kinderarbeid in de keten

Partou Nederland vormt een partnership samen met zes andere kinderopvangorganisaties, twee NGO's, twee van de brancheorganisaties en het Waarborgfonds Kinderopvang. Het partnership spant zich in om via een subsidietraject kinderarbeid uit de keten te bannen door een *community of practice* te ontwikkelen voor verantwoorde inkoop in lijn met de beginselen voor mensenrechten en bedrijfsleven van

de Verenigde Naties en de OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

## ● Overheden

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

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

## ● Kennis- en opleidingsinstellingen

Kennisontwikkeling is een van de speerpunten van Partou. Kennis door middel van onderzoek is voor ons een belangrijk middel voor continue verbetering van onze (pedagogische) kwaliteit. Daarom werken we intensief samen met kennis- en opleidingsinstellingen, faciliteren we onderzoek en investeren we hierin. Ook geven we financiële ondersteuning aan de leerstoel Kinderopvang aan de Universiteit van Amsterdam en het Expertisecentrum Pedagogische Kwaliteit Kinderopvang.

***Een breed scala aan maatschappelijke partners.***

## ● Toezichthouder kwaliteit

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

## ● Netwerkorganisaties

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

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

## ● Media

De media spelen een belangrijke rol in de beeldvorming over onze sector en over Partou. Partou hecht veel waarde aan transparantie en vindt het belangrijk om de media te voorzien van de juiste informatie over onze organisatie. Als toonaangevende speler in de sector worden wij vaak gevraagd door landelijke en regionale media naar onze aanpak en visie op uiteenlopende onderwerpen. In lokale media verschijnen regelmatig berichten over activiteiten van onze locaties, van bezoeken aan verzorgingshuizen tot acties voor het goede doel.

## ● Verhuurders

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

## ● Leveranciers

Voor het leveren van goede dienstverlening en optimale zorg aan de kinderen zijn we mede afhankelijk van onze leveranciers. We hechten daarom aan goede relaties met onze leveranciers van onder meer gebruiksmiddelen, voedingsmiddelen, ICT-diensten, trainingen en cursussen. We streven naar vaste leveranciers waar we een lange relatie mee aangaan en die hoge standaarden hanteren op verantwoorde inkoop en zich committeren aan de beginselen voor mensenrechten en bedrijfsleven van de Verenigde Naties en de OESO *Due Diligence* Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. De inkoop vindt grotendeels gecentraliseerd plaats.

Naast de centrale inkoop kiezen we bewust voor binding met lokale leveranciers in de directe omgeving van de locaties. Een deel van onze inkopen en diensten nemen we af van lokale aanbieders, zoals taxibedrijven, workshopaanbieders, muziekscholen en sportclubs.

## ● Aandeelhouder

Sinds augustus 2022 is Partou onderdeel van een zogenaamd ESG artikel 8 fonds dat beheerd wordt door de Nederlandse investeringsmaatschappij Waterland. Het belang van de aandeelhouders is gericht op het toevoegen van waarde aan de onderneming.

De aandeelhouder brengt kapitaal, kennis en expertise en helpt Partou te blijven investeren in het continu verbeteren van de kwaliteit. Er wordt aan hen geen interim-dividend uitgekeerd.

## ● Financiële instellingen

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

## ● Autoriteit Consument & Markt

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

## ● Natuur als belanghebbende

De impact van onze activiteiten op het klimaat wordt meegenomen bij onze beslissingen. Omdat de natuur zelf geen stem heeft, is dit verankerd in onze statuten, onze purpose, ESG commitments en de plek van CSR binnen onze organisatie.

# Waardecreatie in beeld

Dienstverleningswaarde	38
Sociale waarde	50
Menselijke waarde	60
Intellectuele waarde	72
Natuurlijke waarde	80
Financiële waarde	90






## Dienstverleningswaarde

# Persoonlijk, vertrouwd *en* *dichtbij*

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

### Kerncijfers 2024

	Aantal locaties	Aantal kinderen	Inspecties zonder tekortkomingen	Oudertevredenheid	Oudertevredenheid
	<b>764</b>	<b>73.190</b> 2023: 71.757	<b>90%</b> 2023: 90%	<b>8,2</b> kdv, 2022: 8,1	<b>7,6</b> bso, 2022: 7,5
	<b>106</b>	<b>8.795</b> 2023: 8.754	<b>97%</b> 2023: 96%	<b>8,6</b> peuteropvang, 2022: 8,6	<b>9,7</b> 2023: 9,8 (daynurseries.co.uk)
	<b>45</b> Exclusief uitbreiding met 17 locaties van Käptn Kaninchen begin 2025	<b>1.260</b> 2023: 1.248	<b>100%</b> (2 locaties)	<b>88%</b> tevreden	



## Locaties en kinderen

Elk kind heeft recht op kwalitatief goede kinderopvang, gericht op ontwikkeling en gelijkwaardigheid. We willen, binnen onze mogelijkheden, zoveel mogelijk kinderen bereiken met onze opvang. Onze locaties zijn daarom verspreid over en binnen de verschillende landen. Partou is te vinden in zowel steden als kleine kernen en in wijken met zowel lage als hoge inkomens.

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

Het aantal locaties groeit door opening van nieuwe locaties en overnames. Daarnaast worden er elk jaar wel enkele locaties gesloten. Vaak is dit het gevolg van samenvoeging van locaties, het opzeggen van het huurcontract door de verhuurder of het beëindigen van een samenwerking. In 2024 gingen er ruim 84 duizend kinderen naar een van onze locaties.

Verreweg de meeste Partou-locaties liggen in Nederland. Eind 2024 waren dit 764 locaties: 242 kinderdagverblijven (inclusief peuteropvang), 239 locaties voor buitenschoolse opvang en 283 locaties met een combinatie van dagopvang en buitenschoolse

opvang. In totaal zijn hier 73.190 kinderen opgevangen. Onze locaties liggen verspreid over het land. We zijn aanwezig in 188 verschillende plaatsen die vallen onder 126 gemeenten. Van onze kindercentra ligt ruim 20 procent in een kwetsbare wijk volgens de SES-WOA-score\*.

In het Verenigd Koninkrijk had Partou eind 2024 106 *day nurseries*, waarvan 3 locaties met *pre-schools*. Op 2 locaties biedt Partou UK ook *After School Clubs*. De locaties liggen verspreid over 39 verschillende 'lokale autoriteiten' in Engeland, zowel in kleine plaatsen als grote steden. In 2024 kwamen 8.795 kinderen naar een Partou-locatie in het Verenigd Koninkrijk.

In Duitsland had Partou eind 2024 45 locaties in 5 verschillende deelstaten (Beieren, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen en Niedersachsen). Hier gingen gemiddeld zo'n 2.160 kinderen naar toe. Een aanzienlijk deel biedt een vorm van bedrijfsopvang, al dan niet gecombineerd met gemeentelijke plekken.

In januari 2025 is Käptn Kaninchen met 17 locaties in Hamburg toegevoegd aan de Partou Group in Duitsland.

Onze locaties bieden een fijne, veilige en verrijkende omgeving en zijn ons visitekaartje in de directe leefomgeving van ouders en kinderen.

De staat en inrichting van onze gebouwen worden regelmatig getoetst aan geldende wet- en regelgeving en onze eigen eisen ten aanzien van duurzaamheid en een veilige en gezonde omgeving. Het gaat hierbij zowel om fysieke maatregelen, zoals een goede brandmeldinstallatie, als om instructies voor medewerkers, zoals hygiëne-maatregelen en afspraken over toezicht. Ieder jaar, en bij tussentijdse verbouwingen en verhuizingen, wordt een risico-inventarisatie gedaan van de grootste risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid.

\* Dataplatform Kinderopvang, Berenschot. De SES-WOA score is bepaald door het CBS in 2022 en geeft de Sociaal Economische Status weer op basis van Welvaart, Opleiding en Arbeid.





## Feiten 2024

## Omvang en bereik

	2024	2023
<b>Locaties</b>	<b>764</b>	754
Kdv (incl. peuteropvang)	<b>242</b>	229
Bso	<b>239</b>	244
Combi kdv-bso	<b>283</b>	281

## Geregistreerde kindercentra

	2024	2023
<b>Geregistreerde kindercentra</b>	<b>1.048</b>	1.037
Kdv (incl. peuteropvang)	<b>525</b>	512
Bso	<b>523</b>	525

## Kindplaatsen (einde jaar)

	2024	2023
<b>Kindplaatsen (einde jaar)</b>	<b>51.523</b>	50.570
Kdv (incl. peuteropvang)	<b>25.290</b>	24.314
Bso	<b>26.233</b>	26.256
Marktaandeel	<b>7,6%</b>	7,6%

## Gemiddeld aantal kinderen

	2024	2023
<b>Gemiddeld aantal kinderen</b>	<b>73.190</b>	71.757
Kdv (incl. peuteropvang)	<b>37.390</b>	35.804
Bso	<b>35.800</b>	35.953

## Spreiding

	2024	2023
<b>Spreiding</b>		
Provincies	<b>10</b>	10
Verantwoordelijke gemeenten	<b>126</b>	121
Plaatsen	<b>188</b>	197
Aanwezig in kleine kernen < 5.000 inwoners	<b>32</b>	33
Aantal centra in kleine kernen	<b>62</b>	63
Voorzieningen in kwetsbare wijken met (zeer) lage SES-WOA-score	<b>20,9%</b>	15,4%

## Kwaliteit

	2024	2023
<b>Kwaliteit</b>		
<b>GGD-inspecties</b>	<b>960</b>	891
GGD-inspecties zonder tekortkomingen	<b>90%</b>	87%

Aantal locaties zonder tekortkomingen bij meest recente inspectie

**90%** 90%

## Oudertevredenheid (score)

	2024	2023
<b>Oudertevredenheid (score)</b>	<b>8,0</b>	7,9
Kdv	<b>8,2</b>	8,1
Pov	<b>8,6</b>	8,6
Bso	<b>7,6</b>	7,5

## Oudertevredenheid (NPS\*)

	2024	2023
<b>Oudertevredenheid (NPS*)</b>	<b>29</b>	23
Kdv	<b>43</b>	36
Pov	<b>52</b>	52
Bso	<b>6</b>	2

## Klachten

	2024	2023
<b>Klachten</b>	<b>538</b>	572
Geschillen bij externe geschillencommissie	<b>2</b>	4

## Incidenten met kinderen\*\*

	2024	2023
<b>Incidenten met kinderen**</b>	<b>1.586</b>	1.276

## Overnames

	2024	2023
<b>Overnames</b>		
Kinderopvangorganisaties	<b>4</b>	5
Locaties	<b>20</b>	8
Centra met VE	<b>1</b>	0
Kindplaatsen	<b>1.332</b>	421

## Openingen nieuw/verbouw

	2024	2023
<b>Openingen nieuw/verbouw</b>		
Nieuwe locaties	<b>7</b>	
Kindplaatsen kdv	<b>368</b>	
Kindplaatsen bso	<b>246</b>	

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

- Promoters: respondenten die een score 9 of 10 hebben gegeven.
- Neutrals: respondenten die een score 7 of 8 hebben gegeven.
- Critici: respondenten die een score 0 t/m 6 hebben gegeven.

De score wordt als volgt berekend: NPS = % promoters - % critici

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



## Kindontwikkeling en activiteiten

Het opvangen en bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen is onze kernactiviteit. Een fijne sfeer is daarbij heel belangrijk, zowel voor de kinderen en de ouders als voor onze professionals. We creëren een emotioneel veilige omgeving waarin iedere medewerker en elk kind zichzelf kan zijn en gewaardeerd en erkend voelt.

Ons dagprogramma biedt een vertrouwd ritme en is gevarieerd. Er is balans tussen rust en activiteiten, tussen binnen en buiten en tussen individueel spel en spelen in grote of kleine groepen. Het programma sluit aan op de specifieke leeftijd en op het interessegebied van de kinderen. Dat geldt ook voor de inrichting van binnen- en buitenruimten en ons spelmateriaal.

De extra activiteiten die wij ondernemen met de kinderen zijn altijd verrijkend en 'Partou-proof': ze zijn leuk, veilig, ontwikkelingsgericht én ze nodigen uit tot het ontdekken van nieuwe dingen. Het spelenderwijs ontdekken en leren staat centraal, net als de eigen fantasie en creativiteit van de kinderen. Onze medewerkers volgen initiatieven van kinderen en stimuleren hen in hun ontwikkeling, rekening houdend met individuele behoeften.

Ieder kind heeft een medewerker die extra betrokken is bij het kind en goed op de hoogte is van interesses, behoeften en ontwikkeling van het kind. Deze medewerker is ook de eerste contactpersoon voor ouders. In Nederland is dit de *mentor*, in het Verenigd Koninkrijk de *key person* en in Duitsland *Bezugsperson*. Belevissen en mijlpalen van de kinderen delen we met ouders. In Nederland en het Verenigd Koninkrijk doen we dit via een ouder-app/online tool.

## Continuïteit en stabiliteit

Kinderen en ouders moeten op ons kunnen rekenen. Daarom zetten we ons tot het uiterste in om onze locaties en groepen open te houden, ook bij de huidige personeelstekorten. Met als enige voorwaarde: de veiligheid van de kinderen. We zijn er trots op dat we voor ouders en hun kinderen op de meeste locaties en groepen in 2024 open bleven. Hiervoor hebben we wel gebruik moeten maken van inhuur van zo veel mogelijk voor ons bekende gediplomeerde pedagogisch professionals, een dure, maar noodzakelijke oplossing.





## Feiten 2024

Omvang en bereik	2024	2023
<b>Geregistreerde centra</b>	<b>109</b>	108
Kdv (geregistreerd)	<b>106</b>	104
Peuterschool (geregistreerd)	<b>3</b>	
Bso	<b>2</b>	4
<b>Kindplaatsen (einde jaar)</b>	<b>8.149</b>	7.969
<b>Gemiddeld aantal kinderen</b>	<b>8.795</b>	8.754
<b>Spreiding</b>		
Lokale autoriteiten	<b>39</b>	39
<b>Overnames</b>		
Kinderopvangorganisaties	<b>1</b>	2

Kwaliteit	2024	2023
<b>Ofsted inspecties</b>	<b>25</b>	
Good/outstanding	<b>88%</b>	
Requires improvement	<b>97%</b>	96%
<b>Oudertevredenheid</b>		
Ouderbeoordeling daynurseries.co.uk	<b>9,7</b>	9,8
Oudertevredenheidsonderzoek	<b>8,7</b>	8,6
NPS*	<b>+53</b>	+51
Klachten	<b>35</b>	< 5 per maand
<b>Incidenten met kinderen</b>		
Meldingsplichtige incidenten met kinderen	<b>&lt; 5 per maand</b>	< 5 per maand

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

- Promoters: respondenten die een score 9 of 10 hebben gegeven.
- Neutrals: respondenten die een score 7 of 8 hebben gegeven.
- Critici: respondenten die een score 0 t/m 6 hebben gegeven.

De score wordt als volgt berekend:  
NPS = % promoters – % critici

## Ouderwaardering

Oudertevredenheidsonderzoek geeft inzicht in hoe ouders ons waarderen en waar kansen liggen om onze dienstverlening verder te verbeteren. Daarom voeren wij periodiek een klanttevredenheidsonderzoek uit in alle drie de landen. De oudertevredenheid in de landen is hoog. Vooral de medewerkers op de groep worden hoog gewaardeerd.

In Nederland gaven ouders ons in 2024 gemiddeld een 8,0. Voor het kinderdagverblijf en de peuteropvang was dit gemiddeld respectievelijk een 8,2 en 8,6, en voor de buitenschoolse opvang een 7,6. Dit is een lichte verbetering ten opzichte van het laatste onderzoek uit 2022. De NPS is met 6 punten gestegen naar een gemiddelde van +29. De stijging van de ouderwaardering is gerelateerd aan een hoge waardering voor kennis en professionaliteit,

communicatie en de hoeveelheid buitenactiviteiten op het kinderdagverblijf en de peuteropvang en de communicatie, stabiliteit en het aanbod van eten en drinken op de bso.

In het Verenigd Koninkrijk zijn onafhankelijke beoordelingen van ouders beschikbaar op [daynurseries.co.uk](https://www.daynurseries.co.uk).


**Feiten 2024**
**Omvang en bereik**

	2024	2023
<b>Locaties</b>	<b>45</b>	32
<b>Kindplaatsen (einde jaar)</b>	<b>2.155</b>	1.394
<b>Gemiddeld aantal kinderen</b>	<b>2.160</b>	1.248

**Spreiding**

	2024	2023
<b>Deelstaten</b>	<b>5</b>	3
<b>Gemeenten</b>	<b>23</b>	

**Overnames**

<b>Käptn Kaninchen (2025), aantal locaties</b>	<b>17</b>
--	-----------

**Openingen**

<b>Nieuwe locaties</b>	<b>4</b>
<b>Kindplaatsen nieuwe locaties</b>	<b>145</b>

**Kwaliteit**

	2024	2023
<b>Inspecties</b>	<b>2</b>	
Inspecties zonder tekortkomingen	<b>100%</b>	

**Oudertevredenheid**

Ouderwaardering (schaal 1-5)	<b>4,3</b>
Aandeel tevreden ouders	<b>88%</b>
NPS*	<b>+52</b>

**Incidenten met kinderen**

\$47 Melding: incidenten met directe en indirecte impact	<b>52</b>
Gemelde incidenten met verwonding van kinderen	<b>11</b>

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

- Promoters: respondenten die een score 9 of 10 hebben gegeven.
- Neutrals: respondenten die een score 7 of 8 hebben gegeven.
- Critici: respondenten die een score 0 t/m 6 hebben gegeven.

De score wordt als volgt berekend:

$$\text{NPS} = \% \text{promoters} - \% \text{critici}$$

Partou is hoog gewaardeerd met een gemiddelde score van 9,7 en behoort tot de top 20 meest aanbevolen grote kinderopvanggroepen in het Verenigd Koninkrijk. Partou UK heeft in 2024 zelf zijn tweede klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De tevredenheid van ouders is hoog met een score van 8,7. Hoogst gewaardeerd met een 4,6 op een schaal van 5 zijn de teams op de locaties. Veel ouders bevelen Partou aan als kinderopvangaanbieder. Dit blijkt uit de NPS-score van +53 procent, een stijging van 2 procent ten opzichte 2023.

Ook de dienstverlening van Partou Duitsland wordt hoog gewaardeerd met een 4,3 op een schaal van 5. Dit blijkt ook uit de NPS-score van +52. Er is hoge tevredenheid over de bijdrage aan kindontwikkeling en het pedagogisch aanbod, respectievelijk 82 procent en 80 procent van de ouders is zeer tevreden of meer.

**Kwaliteit**

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



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

In Nederland scoren we op kwaliteit, op basis van de GGD-inspecties, stabiel. In 2024 is bij 90 procent van de inspecties op onze locaties geen tekortkoming vastgesteld. Dit is in lijn met het landelijke gemiddelde.

Niet alle locaties zijn geïnspecteerd in 2024. Wanneer we naar al onze locaties kijken, dan is bij 90 procent van onze locaties geen enkele tekortkoming geconstateerd bij de meest recente inspectie door de GGD.

In het Verenigd Koninkrijk wordt het toezicht gedaan door Ofsted. De inspecties hebben voornamelijk plaatsgevonden in de afgelopen zes jaar, waarvan 25 inspecties in 2024. 97 procent van onze geïnspecteerde locaties heeft de beoordeling *good of outstanding*.

In Duitsland is bij wet aangekondigd dat er meer zal worden geïnspecteerd. Het gaat hierbij om aangekondigde en onaangekondigde inspecties (kwaliteits- en economische audit) van het Staatsbureau voor Jeugdzorg. In 2023 is voor het eerst een locatie van Partou geïnspecteerd. In 2024 zijn nog eens twee locaties geïnspecteerd. Beide inspecties zijn goed verlopen.

## Kwaliteitscode Kinderopvang

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

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

De kwaliteitscode is inmiddels overgedragen aan de drie brancheverenigingen (BK, BMK en BVOK) om te komen tot een definitieve code die op een breed draagvlak kan rekenen. Vooruitlopend is in de bijlagen voor Partou Nederland een verantwoording opgenomen op de verschillende onderwerpen van de kwaliteitscode.

In het Verenigd Koninkrijk heeft Partou het initiatief genomen om als sector tot meer samenwerking te komen in het belang van kwalitatief goede en professionele kinderopvang. Dit heeft geleid tot de oprichting van het *National Partnership in Early Learning and Childcare* van de tien grootste

commerciële aanbieders. De NPELC wil ervoor zorgen dat kinderopvang van hoge kwaliteit is, met beroepskrachten die plezier hebben in wat ze doen en gezinnen die kunnen rekenen op een betrouwbare dienstverlening. Het partnership ontwikkelt zich tot belangrijk aanspreekpunt voor andere belangengroepen en de politiek.

## Innovatie

Partou is een lerende organisatie. Door te monitoren, te analyseren en bij te sturen verbeteren we onze dienstverlening en werkprocessen. Vernieuwing zoeken we ook in automatisering en robotisering van bepaalde administratieve processen. Hierdoor kunnen onze medewerkers zich focussen op de kwaliteit van dienstverlening en is opvolging geborgd en zijn foutkansen geminimaliseerd. In 2024 hebben we de kennis vanuit Partou Nederland voor het eerst gebruikt voor robotisering van enkele administratieve processen in het Verenigd Koninkrijk en Duitsland.

In 2023 en 2024 hebben we grote stappen gezet met een applicatie waarmee ouders hun kind geautomatiseerd kunnen inschrijven, terwijl onze planners zich bezighouden met complexere vraagstukken. Dit leidt tot een betere benutting van de beschikbare kindplaatsen en in potentie een verkorting van de wachtlijsten. Daarnaast hebben we in 2024 een eigen ouderapp gelanceerd voor Partou Nederland. Deze app is de hoogstgewaardeerde kinderopvangapp in de app-stores.



## Klachten

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

Klachten worden in beginsel afgehandeld door de betrokken managers, waarbij er mogelijkheid is om op te schalen. Alle klachten worden geregistreerd en de monitoring van het klachtenproces heeft een centrale plek op onze servicekantoren in de drie landen. Hiermee wordt een adequate opvolging en afhandeling van klachten geborgd. Ook is het hierdoor mogelijk om maatregelen te nemen, wanneer er sprake is van terugkerende thema's.

In Nederland zijn in 2024, verspreid over alle locaties, 538 klachten ingediend. De aard van de klachten is divers en er zijn geen terugkerende klachten over een specifieke locatie. Er zijn in heel 2024 twee geschillen ingediend bij de externe Geschillencommissie Kinderopvang. Beide geschillen zijn door de Geschillencommissie ongegrond verklaard.

In het Verenigd Koninkrijk loopt het klachtenproces via Ofsted. Partou ontvangt per maand enkele klachten van ouders via Ofsted. In 2024 ging het om 35 klachten. In Duitsland is het klachtenmechanisme sinds eind 2024 centraal geregeld.

***Een transparant klachtenproces met zorgvuldige opvolging.***



Over het geheel genomen blijft het aantal gemelde klachten zeer laag, zeker gezien het aantal kinderen dat wij opvangen. We blijven aandacht besteden aan het melden van klachten en zien dit als een belangrijke voorwaarde voor het continu verbeteren van onze dienstverlening en veiligheid.

### **Incidenten met kinderen**

Partou registreert alle incidenten met kinderen. In Nederland doen we dit in een volgsysteem, waarbij de opvolging wordt gemonitord en vastgelegd. Incidenten variëren van het oplopen van schaafwonden tijdens het buitenspelen tot een noodzakelijk bezoek aan de spoedeisende hulp, bijvoorbeeld bij een vermoedelijke breuk of hersenschudding na een botsing of val. Ook onveilige situaties worden geregistreerd als incident. In 2024 zijn 1.586 incidenten met kinderen geregistreerd.



***Continu verbeteren  
door monitoring  
en bijsturing.***



Dit is inclusief 425 meldingen van onveilige situaties. Bij 768 incidenten is externe medische hulp ingeschakeld; in 86 procent van de gevallen was dit de huisarts of tandarts. Het zijn dan vaak ouders die, nadat een kind zich heeft bezeerd, besluiten om toch een controle te laten doen. Gemiddeld worden er per jaar 0 tot 2 incidenten per locatie geregistreerd. Er zijn geen locaties met relatief veel incidenten.

Ook in het Verenigd Koninkrijk worden alle incidenten met kinderen geregistreerd. Locaties registreren elk incident, ook lichte verwondingen bij spel en luierverslag of incidenten die thuis bij de ouders of verzorgers hebben plaatsgevonden. Centraal wordt hiervan een overzicht bijgehouden. Het gaat om tienduizenden registraties per jaar. Ernstige verwondingen, ongevallen en ziekten moeten worden gerapporteerd bij Ofsted. Net als zichtverlies en verwondingen als gevolg van (agressieve/giftige) stoffen of elektriciteit. Partou UK meldt één tot enkele incidenten per maand bij Ofsted. In 2024 werden er 99 Ofsted-meldingen gedaan. Deze variëren van klachten, incidenten met kinderen, RIDDOR-meldbare ongevallen tot beschuldigingen tegen teamleden. Van deze 99 meldingen werden er 7 opgevolgd door Ofsted, leidend tot maatregelen bij 6 kinderdagverblijven en een *Welfare Requirements Notice* bij 1 kinderdagverblijf.

In Duitsland worden incidenten geregistreerd via de zogenaamde §47 *Meldung*. De melding gaat naar het plaatselijke bureau voor jeugdzorg en het staatsbureau voor jeugdzorg. Het gaat zowel om incidenten die een directe als indirecte impact hebben op de kinderen, zoals geweld tegen kinderen door ouders, medewerkers of andere kinderen, ernstige verwondingen/ongevallen waarbij kinderen betrokken zijn, personeelstekort en ernstige schade aan het gebouw (water, brand etc.) of personeelstekorten waardoor de opvang niet gecontinueerd kan worden. In 2024 heeft Partou 52 §47-meldingen gedaan, waarvan 11 meldingen betrekking hebben op een verwonding van kinderen.

Op al onze locaties werken medewerkers met BHV/EHBO-certificering.



## Interview Dienstverleningswaarde

# *Een stimulerende omgeving* voor kinderen

De Britse tak van Partou heeft het afgelopen jaar grote stappen gemaakt in het personaliseren van de zorg voor kinderen op de opvanglocaties. *Care, compassion* en *continuously learning* zijn de drie pijlers van deze aanpak. Het leverde *nursery* Partou Storytimes in Manchester zelfs de landelijke prijs op voor de *Indoor Learning Environment of the Year*.

Het zijn op veel fronten uitdagende tijden in de kinderopvangsector. Dat stelt manager Laura Farnworth van Partou *Storytimes*, waar kinderen tussen de 0 en 5 jaar oud worden opgevangen. "Dit is een tijd vol vraagstukken voor zowel ouders als kinderen", legt ze uit. "De kinderopvang is een plek die kan helpen om antwoorden te vinden. En die kan helpen om een omgeving te creëren waarin kinderen de best mogelijke start krijgen. Dat doen we door elk kind goed te leren kennen en te ontdekken op welke gebieden het moeten worden gesteund of gestimuleerd."

De drie pijlers *care, compassion* en *continuously learning* vormen het fundament voor de succesvolle Britse aanpak. Kinderen krijgen de bouwstenen mee zich zelfverzekerd, sociaal en gemotiveerd te ontwikkelen. Uit tientallen jaren ervaring blijkt dat elk kind individuele behoeften heeft. Daarom is een persoonlijke aanpak essentieel, zodat de overgang van peuteropvang naar school zo veerkrachtig mogelijk verloopt.

**Laura Farnworth**

Nursery manager Partou Storytimes

## Meer natuur

Sommige aanpassingen worden ingegeven door de plek waar de opvanglocaties zich bevinden. Kinderen die midden in de stad wonen, krijgen bijvoorbeeld vaak weinig mee van de natuur. Terwijl dat wel een heel belangrijk element is in de educatie van een kind op die leeftijd. Die opvanglocaties moeten dus iets meer moeite doen om dat element aan te vullen in de belevingswereld van een kind, bijvoorbeeld door vaker een wandeling in het bos te maken. Of door te gaan spelen in een park dat misschien iets verder lopen is.

Een ander voorbeeld is meer aandacht voor de Engelse taal in wijken waar veel Britten wonen voor wie dit niet hun *native language* is. We weten dat kinderen die de eerste taal van een land goed spreken meer kansen krijgen in het leven. Dus als we daar kansen voor zien, moeten we daar zeker aan proberen bij te dragen.

## Behoeften van deze tijd

Deze filosofie is ook terug te vinden op Partou *Storytimes Day Nursery & Pre-school* in Manchester. De vestiging in de wijk Atherton werd afgelopen jaar bekroond met een prestigieuze landelijke prijs voor de inrichting van de opvanglocatie. "Het is niet makkelijk om deze onderscheiding te winnen", zegt Laura. "Er worden jaarlijks honderden kandidaten ingestuurd. Eerst wordt er een shortlist van tien deelnemers samengesteld. Daarna kijkt een jury van experts en docenten naar de kandidaten."

Volgens de jury is het team van Partou *Storytimes* "uitzonderlijk toegewijd aan de kinderen". De pedagogisch medewerkers beginnen al bij de eerste ontmoeting na te denken wat de behoeften van het kind zijn. "Onze inrichting is erop gericht om kinderen te motiveren en stimuleren, om ze nieuwsgierig en zelfstandig te maken", legt Laura uit. Ouders helpen mee, onder meer door het meegeven van attributen van thuis die ervoor zorgen dat hun kind zich meer thuis voelt in de zogenoemde *homecorner*. Dit geldt helemaal voor kinderen die uit het buitenland afkomstig zijn, of kinderen met een dubbele nationaliteit.

## Een grote rol voor boeken

Boeken spelen trouwens een heel belangrijke rol in de aanpak van Partou *Storytimes*. De naam verwijst naar de inrichting van de locatie, die is geïnspireerd op boeken en verhalen. De opvang bestaat uit meerdere kamers waar kinderen per leeftijd worden opgevangen met speciaal speelgoed en attributen die passen bij hun interesses en hun niveau.

Ook de rol van boeken en verhalen in de dagelijkse routine van de pedagogisch medewerkers juichte de jury toe. "Wij vinden het heel belangrijk dat kinderen leren dat er méér is dan de digitale wereld die ons leven tegenwoordig zo domineert", vertelt Laura. "We proberen bij zoveel mogelijk activiteiten boeken onder de aandacht te brengen. Als we gaan koken, gebruiken we een kookboek. Het gaat op een heel organische manier. Maar boeken zijn van cruciaal belang om de fantasie en het inbeeldingsvermogen van kinderen te stimuleren." Ook de ouders worden actief bij dit proces betrokken trouwens. "Het is goed als kinderen bij ons vertrouwd raken met boeken", stelt Laura. "Maar het is nog beter als zij thuis ook worden voorgelezen."

De waarde en impact van de tijd die een kind doorbrengt op een opvang kan en moet niet worden onderschat. "We bereiden de kinderen niet alleen voor op hun schoolcarrière, maar op hun hele verdere bestaan", beklemtoont Laura. "We hebben de kans om hen met deze aanpak een goede basis mee te geven voor een gelukkig leven."

***Wij vinden het heel belangrijk dat kinderen leren dat er méér is dan de digitale wereld.***



## Sociale waarde

# Een veerkrachtige *nieuwe generatie*

Onze sociale waarde creëren we door een belangrijke bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van sociale kinderen die met zelfvertrouwen in het leven staan. Veerkrachtige kinderen vormen het fundament voor een veerkrachtige samenleving en een betere wereld. Sterke sociale relaties zijn een belangrijke bron voor veerkracht.

## Kerncijfers 2024



### VE-locaties

**200**

2023: 197

### VE-kinderen

**3.141**

2023: 3.048

### SMI-kinderen

**719**

2023: 605

### Kinderen met inclusie indicatie



**24\***

2023: 20

\* 52, incl. Käptn Kaninchen (begin 2025)



Onze pedagogisch professionals begeleiden en stimuleren kinderen om goed voor zichzelf, elkaar en de wereld om hen heen te zorgen. We stimuleren zelfstandigheid en participatie en leren kinderen om sociaal te zijn en begrip te hebben voor anderen. Bij Partou zijn we ervan overtuigd dat het omarmen van ieders uniekheid en verschillen bijdraagt aan de collectieve veerkracht en een betere toekomst.

### **Mini-maatschappij en kinderparticipatie**

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

We besteden veel aandacht aan het belang van 'samen' en 'samen plezier hebben'. We helpen kinderen daarom graag bij het contact leggen met andere kinderen en met vriendjes maken. Vrienden helpen ons om zelfverzekerd in het leven te staan en we ervaren meer geluk én we hebben meer plezier als we samen zijn. In Nederland brengen we dit jaarlijks extra onder de aandacht tijdens onze Vriendjesweek. In deze week organiseren we allerlei leuke activiteiten die in het teken staan van vriendschap.

In Duitsland vormen we sponsorschappen binnen de kindergroepen, zodat de oudere kinderen op een

speelse manier de jongere kinderen in individuele dagelijkse situaties kunnen begeleiden en hulp kunnen bieden.

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

### **Inclusiviteit en kansengelijkheid**

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





### Feiten 2024

Aanbod voorschoolse educatie	2024	2023
<b>VE-locaties (centra)</b>	<b>200</b>	197
Plaatsen en gemeenten	<b>68/55</b>	66/53
Kinderdagverblijven met VE	<b>38%</b>	38%
Kindplaatsen	<b>7.985</b>	7.675
Marktaandeel kindplaatsen	<b>5%</b>	5%

### VE-medewerkers

VE-gecertificeerde pedagogisch medewerkers	<b>808</b>	700
--	------------	-----

### Bereik doelgroepen

Kinderen met VE-indicatie	<b>3.141</b>	3.048
Kinderen met SMI-indicatie	<b>719</b>	605
IND-locaties	<b>5</b>	5
Dagen/dagdelen opvang op IND-locatie	<b>5.281</b>	5.215

Samenwerking met onderwijs	2024	2023
Schoolbesturen	<b>112</b>	117
Locaties in scholen	<b>313</b>	249

### Goede doelen

#### Donaties

UNICEF	<b>€ 13.244</b>
Donaties eindejaarsgeschenk (Het Vergeten Kind, UNICEF, KWF en Trees for All)	<b>€ 5.520</b>
Stichting Kika via Recyclebox	<b>€ 4.800</b>

#### Donaties via Air Miles (sociale doelen)

Nationaal Fonds Kinderhulp: Een dagje uit voor honderden kinderen t.w.v.	<b>€ 8.750</b>
Stichting Jarige Job: 107 verjaardagsboxen t.w.v.	<b>€ 3.750</b>

*Leren van  
verschillen draagt  
bij aan veerkracht.*



## Voorschoolse educatie

In Nederland bieden we op 200 van onze 525 kinderdagverblijven hoogwaardige voorschoolse educatie, specifieke programma's voor kinderen met (een risico op) taal- en leerachterstand. Dit doen we in opdracht van 55 Nederlandse gemeenten, die verantwoordelijk zijn voor de indicatie van de kinderen en subsidiering van het aanbod. Op onze VE-locaties werken meer dan 800 VE-gecertificeerde medewerkers. Zij worden ondersteund door VE-functionarissen, onder andere tutoren, VE-coaches, VE-trainers, ouderconsultanten en zorgcoördinatoren. Partou heeft 5 procent van alle VE-plekken in Nederland. Daarmee zijn we landelijk gezien de grootste VE-aanbieder.

## Sociaal medische indicatie

In Nederland bieden we voor gemeenten ook opvang aan kinderen met een Sociaal Medische Indicatie (SMI-indicatie). Deze indicatie geeft kinderen de mogelijkheid een paar dagen per week naar de opvang te gaan, ondanks dat de ouders geen recht op kinderopvangtoeslag hebben. Bij een SMI-indicatie is sprake van ernstige psychische, sociale of lichamelijke problemen binnen een gezin, waardoor ouders onvoldoende voor hun kinderen kunnen zorgen en de ontwikkelingskansen van de kinderen onder druk komen te staan. Doordat een kind enkele dagen per week naar de kinderopvang gaat, worden de ouders tijdelijk ontlast en krijgen de kinderen de kans om zich – ondanks een ingewikkelde thuissituatie – zo goed mogelijk te ontwikkelen. In 2024 kwamen er 719 kinderen met een SMI-indicatie naar onze locaties.



### Feiten 2024

Bereik doelgroepen	2024	2023
Kinderen met inclusie-indicatie	24	20
Kinderen op vakantieopvang	12	
<b>Donaties</b>		
Kindernothilfe	€ 468	€ 500
Kinderschutzbund	€ 1.000	€ 500

Partou Duitsland biedt in Hamburg elk jaar vakantieopvang voor gezinnen die dit nodig hebben. In 2024 maakten 12 kinderen hier gebruik van.

## Kinderen met een extra aandachtsbehoefte

Kinderen met een extra aandachtsbehoefte zijn kinderen die in hun ontwikkeling gebaat zijn bij specifieke aandacht.

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



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

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

In 2024 kwamen er in Duitsland 24 *Inklusionskinder* naar een van onze dagverblijven. Het gaat om kinderen met verschillende ondersteuningsbehoeften. Gemeenten stellen de inclusie-indicatie vast en verlenen subsidie. Dit kan subsidie zijn voor extra medewerkers met specifieke kwalificaties of subsidie om met minder kinderen per medewerker te werken. Dankzij de aansluiting van Käptn Kaninchen bij Partou Duitsland is het aantal *Inklusionskinder* begin 2025 gestegen naar 52.



### Kinderen van nieuwkomers

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

We zijn trots op de vijf IND-locaties waar we in Nederland kinderen van vluchtelingen opvangen, terwijl hun ouders de procedure voor asielaanvraag bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) doorlopen. In 2024 hebben we hier in totaal 5.281 dagen of dagdelen opvang geboden. Een kind kan één keer of meerdere keren bij ons komen en komt de hele dag of

een deel van de dag. Het gaat voor de vluchtelingen-gezinnen veelal om het eerste contact in Nederland.

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



## Samenwerking met het onderwijs

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

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

In Nederland zijn scholen wettelijk verplicht om een vorm van naschoolse opvang te organiseren. In de regel wordt dit gedaan door kinderopvangorganisaties. Partou werkt in Nederland samen met meer dan 110 schoolbesturen. In het Verenigd Koninkrijk heeft de overheid het stimuleren van de bso als speerpunt voor 2024–2026 benoemd (*wraparound care*). In Duitsland is dit per staat geregeld en varieert het sterk. Vanaf het schooljaar 2026/2027 hebben alle leerlingen vanaf de eerste groep echter een wettelijk recht op kinderopvang<sup>23</sup>.

Wanneer er een vergaande samenwerking is met het onderwijs, met een vloeiende overgang tussen onderwijs en de kinderopvang gedurende de dag,

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

## Een gezonde leefstijl

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

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

We stimuleren de smaakontwikkeling van kinderen en leren hun dat het leuk is om nieuwe smaken en texturen te proberen. Daarbij bieden we veel verse producten, seizoensgebonden groenten en fruit en gerechten uit verschillende culturen. Ook leren we kinderen te begrijpen hoe gezond eten hun lichaam beïnvloedt, waardoor ze nu en in de toekomst gezonde keuzes kunnen maken. Bij Partou willen we dat alle kinderen groente liefhebbers worden.



*Alle kinderen  
groente liefhebbers.*



In Nederland gaan de kinderen op onze kinderdagverblijven en peuteropvanglocaties jaarlijks op Smaaksafari en ontdekken ze spelenderwijs groenten als biet, broccoli, wortel en zoete aardappel. Dit doen we in een op leeftijd aangepaste vorm op de bso, waar we de Smikkelweken organiseren.

Partou UK heeft in 2024 een nieuw voedingsbeleid en menu-aanbod op alle locaties gelanceerd, gebaseerd op de laatste inzichten van voedingsdeskundigen voor jonge kinderen. Hiermee krijgen alle kinderen een gezond, gebalanceerd en cultureel gevarieerd aanbod. Een belangrijk aspect van de ontwikkeling van het menu is de samenwerking met een voedingsdeskundige voor jonge kinderen, waardoor alle maaltijden zijn afgestemd op de specifieke ontwikkelingsbehoeften. Deze samenwerking blijft evolueren, met voortdurende inspanningen om het menu te verfijnen en te verbeteren, zodat Partou voorop blijft lopen in voeding voor jonge kinderen.

## *Voedingsbeleid met een cultureel gevarieerd aanbod.*

In Duitsland hebben we op veel locaties verskeukens, waar gediplomeerde koks ons eigen voedingsconcept in de praktijk brengen. Kinderen kunnen meehelpen met het bereiden van gezonde, biologisch gecertificeerde maaltijden. Vaak oogsten de kinderen de groenten en kruiden zelf in hun eigen kweekbedden. Zo leren de kinderen de natuur uit de eerste hand kennen. Op sommige locaties wordt de muesli en yoghurt voor het ontbijt zelf gemaakt en er vinden ook regelmatig uitstapjes naar de wekelijkse versmarkt in de wijk plaats.

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

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

## **Samenwerking met maatschappelijke partners**

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

We zijn deelnemer van de Nederlandse Nationale Coalitie tegen Eenzaamheid. Met de Nationale Coalitie tegen Eenzaamheid slaan bedrijven, maatschappelijke organisaties en overheidsinstellingen de handen ineen om eenzaamheid onder ouderen te verminderen. Zo leveren diverse kinderdagverblijven en bso's met verschillende activiteiten een bijdrage aan het tegengaan van eenzaamheid onder ouderen. Vooral kinderen spelen hierbij een actieve rol. Op deze manier toveren we een glimlach op het gezicht van ouderen en leren we kinderen over respect, inlevingsvermogen en diversiteit. In 2024 hebben de medewerkers van ons servicekantoor ook meegedaan door eindejaarskaarten te versturen naar ouders.

Ook in 2024 deden we mee aan het jaarlijkse UNICEF Kinderrechten Filmfestival. Verschillende bso's maakten een filmpje over kinderrechten. Deze filmpjes zijn door de jaren heen miljoenen keren bekeken.



In Duitsland nemen we jaarlijks deel aan het educatieve initiatief 'Kita 21' van *Save Our Future* (S.O.F.). Dit is een organisatie die zich inzet om onze ecologische voetafdruk te verkleinen en bij te dragen aan duurzame ontwikkeling. Ook is met een aanbieder een pilotproject is gestart voor een kindvriendelijk zonnebrandstation om het regelmatig insmeren met zonnebrandcrème voor kinderen makkelijker te maken en educatieve ondersteuning te bieden.

### Lokaal netwerk

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

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

### Goede doelen

Jaarlijks steunen we meerdere goede doelen. Dit doen we op verschillende manieren. Veel locaties organiseren inzamelingen of activiteiten voor landelijke of lokale doelen.

In Nederland is het onze gewoonte om voor elke ingevulde vragenlijst van ons medewerkersbetrokken-

heidsonderzoek (mbo) een donatie te doen. Dit heeft uiteindelijk ruim € 13 duizend opgebracht voor UNICEF. Ook hebben onze medewerkers de mogelijkheid om hun eindejaarsgeschenk te besteden aan een donatie voor Het Vergeten Kind, KWF, Unicef of Trees for All. Partou verdubbelt de donaties die medewerkers doen via hun eindejaarsgeschenk.

Daarnaast doneren we onze gespaarde Air Miles aan sociale doelen die bij ons passen. In 2024 hebben we gedoneerd aan het Nationaal Fonds Kinderhulp en Stichting Jarige Job. Beide organisaties zetten zich in voor kinderen die opgroeien in armoede. Kinderhulp gebruikt de donatie via Airmiles voor uitjes voor kinderen of om kinderen een fijne pakjesavond te bezorgen. Jarige Job geeft kinderen die opgroeien in armoede een verjaardagsbox waarin alles zit om op school en thuis een echte verjaardag te vieren.

ICT-hardware doneren we aan Recyclebox. Recyclebox doneert vervolgens aan KiKa, de stichting Kinderen Kankervrij.

Partou Duitsland doneerde in 2024 wederom maandelijks een bedrag aan de *Kindernothilfe*, een kinderporganisatie die kinderen in nood helpt en hun rechten wereldwijd verdedigt. Ook deed zij een kerstdonatie aan de *Kinderschutzbund*, de kinderbescherming die opkomt voor de rechten van alle kinderen en jongeren in Duitsland.





## Interview Sociale waarde

# *Constructief meedenken* namens ouders

Bijna elke kinderopvanglocatie van Partou Nederland heeft een oudercommissie (oc), waarin een aantal ouders zit met kinderen op de locatie. Met deze commissie overleggen locatiemanagers over de kwaliteit van de opvang, grote veranderingen of tariefswijzigingen. Jan Verboon is voorzitter van de oc van twee locaties in Bergschenhoek.

Een nieuw deurbelsysteem op de opvang, het vervangen van de airconditioning en de nieuwe opvangtarieven voor komend jaar. Zomaar drie onderwerpen waar de oudercommissie Switch/Skala in Bergschenhoek zich de afgelopen maanden over heeft gebogen. De commissie komt jaarlijks vier tot zes keer samen om de laatste ontwikkelingen, veranderingen en mogelijke problemen op de opvanglocaties te bespreken. Waar nodig trekt de oc aan de bel, of treedt in overleg met locatiemanagers of zelfs landelijke afdelingen van Partou.

"We proberen namens de ouders een vinger aan de pols te houden over de dagelijkse gang van zaken op de opvang", legt Jan (41, twee kinderen) uit.

"We denken constructief mee over zaken die spelen, zoals de dynamiek binnen de groep of het vertrek van vaste leiders of leidsters. En soms kunnen we zaken op de agenda zetten die voor ons ouders belangrijk zijn."

### Jan Verboon

voorzitter oudercommissie Partou Switch/  
Skala

## *Waar nodig overlegt de oc met de locatiemanager.*

In principe moet de oudercommissie akkoord geven op alle structurele veranderingen op de opvang en alle beleidsaanpassingen die worden doorgevoerd. Ook over nieuwe protocollen op de opvang wordt de oudercommissie eerst om advies gevraagd.

### **Lekker polderen**

"In theorie kunnen we vast wel plannen dwarsbomen, als we dat zouden willen", lacht Jan. "Maar dat moet niet de insteek zijn, integendeel. Partou en de ouders hebben een gezamenlijk belang, namelijk: wat is het beste voor de kinderen? Soms kan je anders tegen zaken aankijken. Maar dan luister je naar elkaar en probeer je waar nodig plannen iets aan te passen of bij te sturen. Noem het polderen: niemand heeft belang bij een slechte samenwerking."

De oudercommissie in Bergschenboek bestaat uit vier mensen. De vorming van een oc is afhankelijk van het aantal ouders dat zich aanmeldt. Dat is ook de reden dat niet elke locatie van Partou een oc heeft, soms is er onvoldoende animo onder de ouders. In dat geval moet een locatiemanager grote besluiten toetsen tijdens een ouderraadpleging.

"We proberen wel een zo divers mogelijk ouderteam samen te stellen", legt Jan uit. "De een heeft meer ervaring met financiën, de ander heeft een achtergrond in educatie. Je hoeft dus niet overal expert in te zijn, integendeel. Zelf ben ik werkzaam in de luchtvaartbranche, mijn specialisme is operationele logistiek. Die kennis kan heel nuttig zijn bij het beoordelen van nieuwe plannen of ideeën."

### **Nieuwe tarieven**

Een jaarlijks terugkerend twistpunt is het vaststellen van de nieuwe tarieven. "Dat is een punt dat ons allemaal raakt", aldus de voorzitter. "We willen wel realistisch zijn, de prijzen kunnen niet voor eeuwig gelijk blijven. Maar de verhoging van de uurtarieven is de afgelopen jaren niet met dezelfde snelheid meegegaan als bij de overheid. Je wilt toch dat opvang ook toegankelijk blijft voor mensen met een lager inkomen. Niet alle stijgende personeelskosten hoeven automatisch op de ouders te worden afgewenteld."

De oudercommissie snapt dat er soms grote uitgaven moeten worden gedaan, zoals de aanleg van een nieuwe airconditioning in de opvang. "Maar als je die kosten niet over één jaar afboekt maar uitsmeert over drie jaar, dan verzacht je de pijn en merken ouders het net wat minder in hun maandelijkse kosten."

### **Meer communicatie**

Jan zou het fijn vinden als Partou wat meer interactie tussen de verschillende oudercommissies in de regio zou initiëren. "Je hebt als commissie ook de wijsheid niet altijd in pacht", legt hij uit. "We kunnen landelijk aankloppen bij BOINK, de belangenvereniging voor ouders en oudercommissies. Die geven soms advies over actuele kwesties, of daar kan je juridische vragen stellen. BOINK stuurt elke maand ook een nieuwsbrief met tips en trucs voor oudercommissies."

Maar het zou ook fijn zijn om eens van gedachten te wisselen met andere commissies op lokaal niveau, stelt Jan. "Er zijn tientallen Partou-locaties binnen een radius van 5, 6 kilometer. Ik zou het best fijn vinden om eens per halfjaar samen te komen met andere oc's om ervaringen uit te wisselen en samen meer lokale of regionale onderwerpen te bespreken."

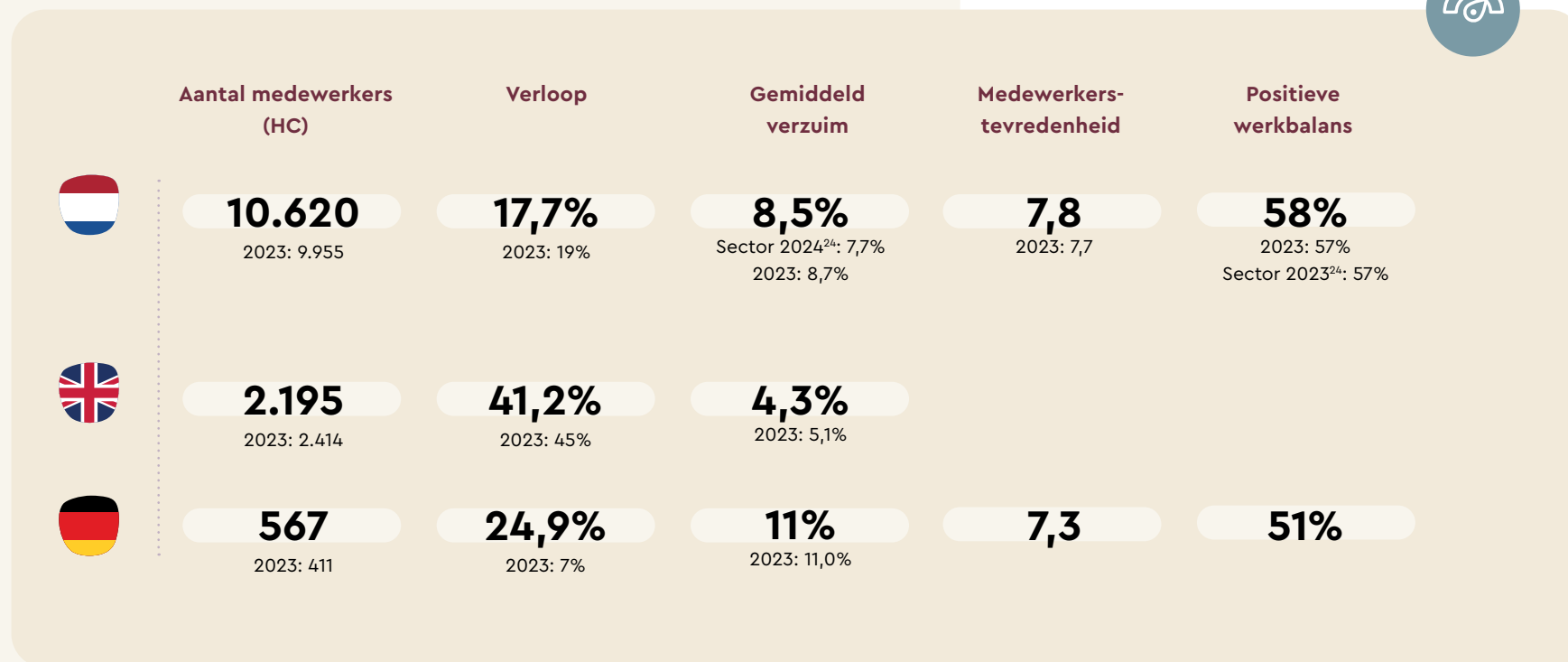


## Menselijke waarde

# Ruimte voor *talent, expertise en participatie*

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

### Kerncijfers 2024





### Betrokken medewerkers

Onze betrokken medewerkers zetten zich elke dag in om ieder kind dat bij ons komt, spelenderwijs voor te bereiden op de toekomst. Zij staan aan de basis van de ontwikkeling van een generatie die in staat is om invulling te geven aan een veerkrachtige samenleving en zij maken het verschil.

Eind 2024 had Partou 13.392 medewerkers in dienst. Hiervan werkten 10.620 medewerkers bij Partou in Nederland, 2.195 in het Verenigd Koninkrijk, 567 in Duitsland en 10 bij *The Wonder Weeks*. De overgrote meerderheid (95 procent) van onze medewerkers is vrouw en werkt als pedagogisch professional. Ook in de leidinggevende functies en het managementteam zijn vrouwen in de meerderheid. Onze medewerkers hebben veel verschillende culturele achtergronden. Alleen al in Nederland gaat het om 41 verschillende nationaliteiten en 72 verschillende geboortelanden. In Duitsland gaat het om 35 verschillende nationaliteiten. Een groot deel van onze Nederlandse en Engelse medewerkers werkt in deeltijd. De deeltijdfactor ligt op respectievelijk 0,67 en 0,65. Voor Partou Duitsland is dit 0,86.

Wij vinden het belangrijk om medewerkers aan ons te binden en een duurzame relatie aan te gaan. We bieden zekerheid, zodra dit kan. In Nederland heeft 93 procent van onze medewerkers een contract met vaste uren en 79 procent heeft een contract voor onbepaalde tijd. Dit is inclusief onze honderden bbl-studenten, die vanwege hun studieovereenkomst altijd een tijdelijk contract hebben.

### Een betrokken werkgever

Het is onze ambitie de best gewaardeerde partner in kinderopvang te zijn. Dit betekent ook best gewaardeerd door medewerkers en als werkgever. Daarvoor is het belangrijk om signalen van medewerkers op te halen en te weten wat goed gaat én waar mogelijkheden voor verbetering liggen.

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

***Professionele zeggenschap draagt bij aan werkgeluk.***





## Feiten 2024

Onze medewerkers  
(exclusief stagiaires)

	2024	2023
Medewerkers	10.620	9.955
Medewerkers (fte)	7.124	6.657
Deeltijdfactor	67%	67%
Pedagogisch medewerkers (incl. bbl)	10.118	8.247
Aandeel vrouw	95%	95%
Gemiddelde leeftijd medewerkers	35,7	37,9
Gemiddelde leeftijd medewerkers, excl. bbl	37,7	38,2
Gemiddelde lengte dienstverband	7,6	7,6
Gemiddelde lengte dienstverband, excl. bbl	7,8	8,0
Contract met vaste uren	93%	91%
Contract voor onbepaalde tijd	79%	78%

## Opleiding

	2024	2023
bol-stagiaires	809	469
bbl-klassen gestart	29	14
bbl-studenten gestart	432	332
Opleiding aankomend Locatiemanager (afgerond)	54	72
Pedagogisch medewerkers met behaalde 3F-taaltoets	98%	
Pedagogisch medewerkers met geldige BHV-/EHBO-training	80%	50%
KDV medewerkers met afgeronde opleiding tot baby-specialist	73%	

## Medewerkerstevredenheid

Respons medewerkers- betrokkenheidsonderzoek	63%	68%
Medewerkerstevredenheid	7,8	7,7
eNPS*	+2	+1
Positieve werkbalans – % werkdruk niet te hoog	58%	57%

In- en uitstroom  
(exclusief stagiaires)

	2024	2023
Instroom medewerkers	2.179	2.256
Uitstroom medewerkers	1.742	1.810
Netto-instroom	437	446
Verloop	17,7%	19%

## Vitaliteit/anders

Gemiddeld ziekteverzuim	8,5%	8,7%
Incidenten met medewerkers	54	41

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

- Promoters: respondenten die een score 9 of 10 hebben gegeven.
- Neutrals: respondenten die een score 7 of 8 hebben gegeven.
- Critici: respondenten die een score 0 t/m 6 hebben gegeven.

De score wordt als volgt berekend:

NPS = % promoters – % critici



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

In Nederland voert elke medewerker jaarlijks het Partou-gesprek met zijn leidinggevende; een gesprek waarin het welzijn en werkgeluk van de medewerkers centraal staan. Waar worden ze blij van, waar maken ze zich druk over, in hun werk of privé?

Wat zouden ze nog willen leren in hun leven, wat vinden zij belangrijk binnen Partou? Vaak vindt dit gesprek niet plaats op de opvanglocatie of op kantoor, maar tijdens een gezamenlijke lunch of een wandeling. De andere setting helpt om een ander gesprek te voeren dan op een gemiddelde werkdag.

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

Alle drie de landen houden medewerkersbetrokkenheidsonderzoeken. Partou Nederland doet elk jaar een uitgebreid medewerkersbetrokkenheidsonderzoek (mbo), het meetinstrument om inzicht te krijgen in hoe het gaat met onze strategische pijler: het vergroten van werkgeluk. In 2024 deed 63 procent van de medewerkers mee aan het mbo. De algemene tevredenheid is licht gestegen van een 7,7 naar een 7,8. Medewerkers ervaren minder werkdruk en zijn veel vaker positief over Partou als werkgever.

Onze *Employee Net Promoter Score* (eNPS), een veelgebruikte internationale standaard waarmee de tevredenheid en loyaliteit van medewerkers wordt gemeten, is licht gestegen van +1 naar +2. Hier is ruimte voor verbetering. Vanaf 2024 voeren we daarom het onderzoek eerder in het jaar uit, zodat de uitkomsten meegenomen kunnen worden bij het maken van plannen voor het volgende jaar. Voor 2025 is het overkoepelde thema uit het mbo "Communicatie".

Het Verenigd Koninkrijk doet sinds 2024 een maandelijkse *pulse check*, waarbij drie terugkerende vragen aan medewerkers worden voorgelegd en waaraan naar wens een specifiek topic kan worden toegevoegd. Steeds meer medewerkers voelen zich positief over het komen werken op maandagochtend en ervaren erkenning en waardering. Dit vertaalt zich in een hoge eNPS van +50. Zowel de locaties als het servicekantoor scoren met een eNPS van respectievelijk +44 en +67 hoog. De respons varieert per maand en is gemiddeld circa 10 procent. Hier is ruimte voor verbetering.

Ook Partou Duitsland heeft in 2024 een medewerkersbetrokkenheidsonderzoek uitgevoerd. De respons was met 72 procent hoog. De algemene medewerkers-tevredenheid is beoordeeld met een rapportcijfer van 7,3, in lijn met de sociale sector in Duitsland. Ongeveer de helft van de medewerkers ervaart een positieve werkbilans. Het enthousiasme voor het bedrijf werd beoordeeld op 25 procent, de vergelijkingsgroep laat een waarde zien van 24 procent. De eNPS is -12 en biedt nog veel ruimte voor verbetering.

***Samen bouwen aan Partou.***





## Feiten 2024

## Onze medewerkers

	2024	2023
Medewerkers	<b>2.195</b>	2.414
Medewerkers (fte)	<b>1.428</b>	1.636
Deeltijdfactor	<b>65%</b>	68%
Aandeel vrouw	<b>95%</b>	95%
Gemiddelde leeftijd medewerkers	<b>35,1</b>	
Gemiddelde leeftijd medewerkers, excl. leer-werkstudenten	<b>26,4</b>	
Gemiddelde lengte dienstverband	<b>3,8</b>	
Gemiddelde lengte dienstverband, excl. leer-werkstudenten	<b>4,0</b>	

## Opleiding

	2024	2023
Apprentices (leer-werkstudenten)	<b>65</b>	150
EHBO/BHV (# afgeronde trainingen)	<b>674</b>	
DSL (designated safeguarding lead, bescherming van kinderen)	<b>163</b>	

## Medewerkerstevredenheid, pulse check

	2024	2023
Respons medewerkers-betrokkenheidsonderzoek	<b>ca. 10%</b>	
eNPS*	<b>+50</b>	
eNPS locaties	<b>+44</b>	
eNPS servicekantoor	<b>+67</b>	

## In- en uitstroom

	2024	2023
Instream (fte)	<b>518</b>	510
Uitstroom (fte)	<b>905</b>	495
Netto-instream (fte)	<b>-387</b>	15
Verloop	<b>41%</b>	45%

## Vitaliteit/anders

	2024	2023
Gemiddeld ziekteverzuim	<b>4,3%</b>	5,1%
Incidenten met medewerkers (voormalig Just Childcare)	<b>39</b>	28
Meldingsplichtige incidenten met medewerkers (RIDDOR)	<b>0</b>	8

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

- Promoters: respondenten die een score 9 of 10 hebben gegeven.
- Neutrals: respondenten die een score 7 of 8 hebben gegeven.
- Critici: respondenten die een score 0 t/m 6 hebben gegeven.

De score wordt als volgt berekend:

NPS = % promoters – % critici

Concrete verbeterpunten die uit het onderzoek komen zijn: werk-privébalans, beloning en de communicatie van het servicekantoor naar de kinderdagverblijven. Als sterke punten noemden de medewerkers de respectvolle samenwerking, de samenwerking met collega's binnen het eigen team en de hulp van de direct leidinggevende wanneer dat nodig was.

## Een leven lang ontwikkelen

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

Onze Partou academie biedt een uitgebreid opleidingsaanbod voor al onze medewerkers, zowel ter inspiratie als op persoonlijk of vakinhoudelijk vlak. De academie bestaat uit een online en een fysieke leeromgeving. In ons trainingscentrum in Nederland (Almere) worden iedere week uiteenlopende trainingen verzorgd door zowel onze eigen trainers als externe trainers.



**Feiten 2024**

**Onze medewerkers**

	2024	2023
Medewerkers	567	411
Medewerkers (fte)	484	331
Deeltijdfactor	86%	81%
Pedagogisch medewerkers		286
Aandeel vrouw	91%	
Gemiddelde leeftijd medewerkers	37	
Gemiddelde leeftijd medewerkers, excl. leer-werkstudenten	38	
Gemiddelde lengte dienstverband	3,4	
Gemiddelde lengte dienstverband, excl. leer-werkstudenten	3,4	

**Opleiding**

Praktikanten (starters met ontwikkelpad)	21	9
Azubis (leer-werktraject)	20	
EHBO/BHV afgeronde trainingen	28	
Overige wettelijk verplichte trainingen	18	

**Medewerkerstevredenheid**

	2024	2023
Respons medewerkers-betrokkenheidsonderzoek	56%	
Aandeel medewerkers-tevredenheid	88%	
eNPS*	-12	
Positieve werkbalans	51%	

**In- en uitstroom**

Instroom (fte)	172	
Uitstroom (fte)	141	
Netto-instroom (fte)	31	29
Verloop	24,9%	7,2%

**Vitaliteit/anders**

Gemiddeld ziekteverzuim	11%	11,0%
Incidenten met medewerkers	2	3

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

- Promoters: respondenten die een score 9 of 10 hebben gegeven.
- Neutrals: respondenten die een score 7 of 8 hebben gegeven.
- Critici: respondenten die een score 0 t/m 6 hebben gegeven.

De score wordt als volgt berekend:

NPS = % promoters - % critici

Via de online academie hebben alle Nederlandse en Engelse medewerkers toegang tot e-learning modules, webinars en trainingen. Het opleidingsaanbod is uitgebreid en divers en wordt continu doorontwikkeld: van laagdrempelige podcasts, e-learnings en inspiratiesessies tot trainingen en (langdurige) opleidingen. Van wettelijk verplichte, vakinhoudelijke

verdieping tot persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit en leiderschap. Zo is er voor iedere medewerker wat wils.

Voor Duitse collega's biedt Partou mogelijkheden voor verdere opleiding met externe partners. Ook hier wordt toegewerkt naar een eigen Partou academie.

De omvang van onze organisatie biedt veel kansen waar het gaat om duurzame inzetbaarheid. Daarom zetten we steeds meer in op het creëren van doorgroei-mogelijkheden voor huidige én nieuwe medewerkers.



In het opleidingsprogramma van de Partou academie zijn verschillende opleidingen opgenomen, waarmee medewerkers kunnen doorgroeien zowel in Nederland als het Verenigd Koninkrijk. Populair in Nederland is het programma voor pedagogisch medewerkers, waarin zij opgeleid worden tot assistent locatiemanager.

Daarnaast hebben we in Nederland veel geïnvesteerd in scholing en toetsing voor het 3F-taalniveau: 98 procent van onze pedagogisch professionals op het kinderdagverblijf en de buitenschoolse opvang heeft deze toets behaald. De toets is wettelijk verplicht voor medewerkers op het kinderdagverblijf. Voor onze bso-medewerkers vergroot het hun mogelijkheden voor inzetbaarheid.

In de leiderschapstrainingen van Partou UK is er steeds meer nadruk op gelijkheid, diversiteit en inclusie, om de betrokkenheid te verhogen en een cultuur van verbondenheid te versterken.



## Teamontwikkeling en plezier

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

Zo hebben we workshops en een *We-learning*, speciaal ontwikkeld om de verbinding binnen onze Nederlandse teams te versterken. Ook de landelijke studiedag van Partou Nederland stond in 2024 volledig in het teken van verbinding met collega's. Tijdens de studiedag volgde iedere locatie een generiek programma, waarna ze zich als team konden verdiepen op een thema naar keuze. Voorbeelden daarvan zijn verdieping op de taalontwikkeling van peuters, stimulering van motorische ontwikkeling en temperamentvol gedrag op de bso.

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

## Aantrekken en behouden van medewerkers

De arbeidsmarkt in de kinderopvang staat al jaren onder druk zowel in Nederland, als in het Verenigd Koninkrijk en in Duitsland. We besteden daarom veel aandacht aan het aantrekken en behouden van talent.

In 2024 zijn we in Nederland de landelijk campagne "Werken bij Partou, bepaald niet kinderachtig" gestart. Een campagne waarmee we niet alleen medewerkers willen werven, maar waarmee we erkenning en waardering uitspreken voor het beroep van pedagogisch medewerkers in het algemeen en onze eigen medewerkers in het bijzonder.

Het aantal collega's is in Nederland en Duitsland toegenomen met respectievelijk 665 en 149 medewerkers en gedaald in het Verenigd Koninkrijk met 219 medewerkers. Een deel van de toename hangt samen met integraties van overgenomen kinderopvangorganisaties in Nederland en met de toevoeging van Paula & Max aan Partou Duitsland begin 2024, de netto instroom was 437 in Nederland en 31 in Duitsland. De afname van het aantal medewerkers in het Verenigd Koninkrijk hangt samen met de samenvoeging van de aansturingmodellen van voormalig Just Childcare en All About Children, waar, bij een grondige data-opschoning van het personeelsbestand, inactieve medewerkers uit het actieve bestand zijn gehaald. Tegelijkertijd is het werven en behouden van gekwalificeerde medewerkers in de krappe arbeidsmarkt uitdagend en wisselen medewerkers sneller van werkgever en sector. Daarnaast heeft Partou UK geïnvesteerd in toekomstgerichte werving, waarvan de effecten in 2025 worden verwacht.

Het verloop in Nederland en het Verenigd Koninkrijk is afgenomen ten opzichte van 2023, maar is met respectievelijk 17,7 en 41 procent hoger dan gewenst.



Het gemiddelde verloop in het Verenigd Koninkrijk is in 2024 met 41 procent hoog, maar significant gedaald ten opzichte van de 45 procent in 2023 en is in december 2024 gedaald tot 30 procent. Pedagogisch professionals wisselen in het Verenigd Koninkrijk in vergelijking met Nederland relatief vaak van baan. Dit hangt samen met de hoogte van de beloning die vergelijkbaar is met veel andere sectoren, zoals de retail en horeca. In Nederland ligt de beloning in vergelijking met deze sectoren hoger, waaruit meer erkenning voor het vak van pedagogisch professional blijkt. Het verloop in Duitsland was in 2024 25 procent. Dit is lager dan het sectorgemiddelde van 30 procent en hangt samen met de Duitse subsidiestructuur en het financiële stelsel.

Partou Nederland heeft een FIP-team, Flexibele Inzet Partou. Dit team bestaat uit pedagogisch medewerkers met een flexibel dienstverband, die zelf bepalen wanneer zij willen werken. Zij worden ingezet op de locaties waar zij het meest nodig zijn. Binnen een jaar is dit team gegroeid naar bijna 200 medewerkers. Het FIP-team is nog belangrijker geworden, sinds Partou vanaf 2025 geen zzp'ers meer inzet als pedagogisch medewerkers om schijnzelfstandigheid te voorkomen.

### Een warm welkom

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

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

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

Het *onboarding* programma van Partou Nederland is in 2024 op basis van evaluaties verrijkt om nieuwe medewerkers nog beter voor te bereiden op het werken bij Partou. Dit heeft ertoe geleid dat de locatiemanagers en medewerkers van het servicekantoor een vernieuwd live-programma doorlopen, terwijl pedagogisch medewerkers en bbl-studenten een interactief en volledig op maat gemaakt online-programma doorlopen. Hoewel de programma's voor iedere functiegroep uniek zijn, bestaat de *onboarding* van iedere medewerker uit vijf belangrijke onderdelen: warm welkom, praktische zaken, het werken bij Partou, het sociale netwerk en het inwerken. Zo leggen we de basis voor een fijne en betekenisvolle medewerkersreis. Specifiek voor locatiemanagers is er daarnaast een eenjarig programma, waarin zij worden klaargestoomd voor de veelzijdige functie als locatiemanager.

### Erkend leerbedrijf

Partou is een erkend leerbedrijf. We vinden het belangrijk om bij te dragen aan de ontwikkeling van jong talent. Zowel in Nederland, het Verenigd Koninkrijk als Duitsland begeleiden we leer-werkstudenten. Door de pedagogisch medewerkers van de toekomst op te leiden, bouwen we aan een toekomstbestendige kinderopvang.

In samenwerking met 'verschillende opleiders start Partou Nederland minimaal 4 keer per jaar eigen bbl-klassen, om voldoende kwaliteit van instroom te borgen. Dit zijn opleidingsplekken beroeps-begeleidende leerweg (bbl) voor studenten op mbo 3 en mbo 4 niveau, die een programma van werken en studeren volgen. De klassen zijn grotendeels in-company klassen met nieuwe Partou collega's. Zij krijgen een werkplek op een van onze locaties en volgen daarnaast een intensieve studie. Iedere student wordt op locatie begeleid door een werkbegeleider, een ervaren pedagogisch medewerker die een opleiding tot begeleider heeft gevolgd. In 2024 hebben we meer dan 700 pedagogisch medewerkers opgeleid tot werkbegeleider. In 2024 startten 29 klassen met in totaal 432 bbl-studenten. Daarnaast hebben we in 2024 meer dan 800 stagiaires een plek geboden op onze groepen of op het servicekantoor.

Ook hebben we in 2024 verschillende zij-instromers geholpen om met een EVC-traject en een aanvullende pedagogische module zich te kwalificeren voor het werken in de kinderopvang.



Met een EVC-traject is het mogelijk om praktijkervaring in zorg en welzijn officieel te laten erkennen, ongeacht of je over de formeel benodigde diploma's beschikt.

In het Verenigd Koninkrijk hadden we eind 2024 65 apprentices (leer-werkstudenten). In Duitsland hadden we in 2024 21 *Praktikant(inn)en* en 20 *Azubis* in dienst. *Praktikant(inn)en* verdienen het wettelijk minimumloon en zijn in dienst om ervaring op te doen. *Azubis* volgen een opleiding van 1-3 jaar, waarbij zij een paar dagen per week bij ons werken en de andere dagen een opleiding volgen.

## Medezeggenschap en belangenbehartiging

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

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

## Arbeidsvoorwaarden

In Nederland vallen vrijwel alle medewerkers (> 99 procent) onder de cao Kinderopvang. Ook stagiaires vallen hieronder. In 2024 is een kortlopende tussentijdse cao afgesloten met vergoedingsverhogingen en een nieuwe reiskosten-regeling voor 2025. Op 31 maart 2025 is er een cao-akkoord voor 2025-2026 afgesloten. De nieuwe cao zal met terugwerkende kracht van toepassing zijn vanaf 1 januari 2025.

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

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

Partou Duitsland sluit aan bij de *TVöD*, een collectieve arbeidsovereenkomst voor medewerkers van publieke kindercentra in Duitsland, als het gaat om lonen en

loonstijging. Ook is er een bedrijfspensioenregeling en zijn er in Duitsland diverse werknemersvoordelen in de vorm van een personeelsvoordeelwinkels en kortingen op verzekeringen, een sportabonnement of een fiets.

## Vitaliteit

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

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

Met het Gezond & in Balans-programma van Partou Nederland worden medewerkers gestimuleerd blijvend te werken aan hun leefstijl. In 2024 besteden we in Nederland, mede op initiatief van onze ondernemingsraad, specifiek aandacht aan een groeiende groep oudere medewerkers. De webinars over de overgang waren, net als de webinars over slaap en mantelzorg, een groot succes. Ook vergoedde Partou Nederland wederom de griepvrij voor alle collega's die dit wilden. Onze interne ergo-coaches bezoeken locaties en geven tips over ergonomisch werken om rugklachten als gevolg van de aard van de werkzaamheden (veel bukken en tillen) te voorkomen.



Betrokkenheid en zorgzaamheid zijn twee belangrijke kernwaarden van Partou. Dit komt niet alleen tot uiting in de dagelijkse zorg voor de kinderen, maar ook in de manier waarop wij medewerkers ondersteunen, ook wanneer het privé even moeilijk gaat. In samenwerking met een externe partij zorgt Partou ervoor dat medewerkers de (mentale) hulp krijgen die ze nodig hebben. Via het gezondheidsplan van Partou UK hebben medewerkers toegang tot professionele counseling en support-netwerken. Ook heeft Partou UK een hulplijn voor medewerkers waar zij zich anoniem kunnen melden als ze mentale problemen ervaren.

### Financieel fit

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

### Verzuim

Het gemiddelde verzuim bij Partou Nederland was in 2024 8,5 procent. Dit is een lichte daling van 0,2 procent ten opzichte van 2023. Het percentage is echter nog steeds hoog.

Net als in heel Nederland is de krapte op de arbeidsmarkt en de beleving van hoge werkdruk de voornaamste oorzaak van verzuim(uitval), daarnaast zien we in de kinderopvang dat medewerkers een verhoogd risico op uitval hebben wegens fysieke (over)belasting. In 2024 hebben we veel geïnvesteerd in (verzuim)expertise en ondersteuning in de eerste lijn, naast de ondersteuning van de leidinggevende. De leidinggevende krijgt zo meer ruimte om het goede gesprek met medewerkers te voeren met als doel het voorkomen van verzuim. Ook is een complete leerlijn vitaliteit & verzuim ontwikkeld voor alle managers.

In het Verenigd Koninkrijk en Duitsland was het verzuim respectievelijk 4,3 en 11 procent. Door verschillen in ziektevangnetten zijn de percentages van de verschillende landen niet vergelijkbaar. Bovendien mogen ouders zich in Duitsland ziek melden als hun kinderen ziek zijn. Dit is een groot verschil met Nederland en het Verenigd Koninkrijk.

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

### Incidenten met medewerkers

Partou registreert alle incidenten met medewerkers en monitort de opvolging. Er zijn geen terugkerende incidenten waarop maatregelen genomen kunnen worden.

In Nederland zijn in 2024 54 incidenten gemeld, waarbij in 12 gevallen een ambulance is opgeroepen en uiteindelijk in 7 gevallen een melding is gemaakt bij de verzekering en in 1 geval bij de arbeidsinspectie. In het Verenigd Koninkrijk wordt de monitoring van de incidentenregistratie gecentraliseerd, vooralsnog is er alleen centraal inzicht in de incidenten bij het voormalige Just Childcare. Er zijn in 2024 39 incidenten geregistreerd, waarvan geen enkel incident een meldingsplichtig was conform RIDDOR. In Duitsland ging het om 2 arbeidsongevallen. Beide medewerkers waren enkele dagen afwezig.





## Interview Menselijke waarde

# *Regie kunnen houden* over je eigen agenda

Partou Nederland introduceerde in 2023 het FIP-team, wat staat voor 'Flexibele Inzet Partou'. Inmiddels maken zo'n tweehonderd pedagogische medewerkers deel uit van deze groep. Zij hebben een contract, maar naar aanleiding van hun beschikbaarheid wordt bepaald wanneer en waar zij worden ingezet en op welke locaties.

Marijke van Rijn, de manager van het FIP-team, is duidelijk: "Een slimme organisatie wil het liefste goede werknemers aan zich binden. Zeker in tijden van personeelsschaarste, zoals dat in de kinderopvang al jaren het geval is. De markt vraagt om nieuwe samenwerkingsvormen." Een groeiende groep pedagogisch medewerkers vindt het belangrijk om meer regie te houden over de eigen agenda. Zij willen hun werk bewuster combineren met de invulling van de rest van hun leven.

"Je kan het vergelijken met wat we eerder de zzp'ers noemden", legt Marijke uit. Opvanglocaties die door ziekte of andere onverwachte omstandigheden opeens behoefte hebben aan meer medewerkers, kunnen een beroep doen op het FIP-team. "Ze weten dat het goede mensen zijn die snel kunnen schakelen en die bekend zijn met Partou en onze manier van werken." Het systeem werkt nu in de regio's Utrecht, Amsterdam, Noord- en Zuid-Holland, Rotterdam en Den Haag. De meeste FIP-medewerkers zijn nu werkzaam in de regio Utrecht, wat fijn is omdat hier de meeste (acute) personeelstekorten spelen.



**Marijke van Rijn**  
manager FIP-team

**Issam Janssen**  
pedagogisch flexmedewerker

## *Nieuwe arbeidsmarkt vraagt om vernieuwende aanpak.*

De pedagogische flexmedewerkers geven per week aan hoeveel uren zij kunnen werken. Partou matcht dan deze beschikbaarheid met de vraag van de opvanglocaties. Het aantal vaste contracturen van de flexmedewerkers varieert van 0 tot 36 en wordt in overleg vastgesteld. Issam Janssen (53) is een van die pedagogische flexmedewerkers. Hij werkte zestien jaar in Wageningen op een verticale groep, in 2012 besloot hij tijdelijk tot een ander carrièrepad. Recent koos hij er toch weer voor terug te keren naar de kinderopvang. "Ik heb een 36-urencontract, dus ik werk fulltime", legt hij uit. "Maar de ene week heb je meer tijd om te werken, een andere week heb je meer behoefte aan vrije tijd. In overleg komen we daar altijd uit, zolang ik per maand mijn uren maar maak."

Issam plant zijn beschikbaarheid doorgaans langer vooruit. "Mijn partner woont in het buitenland", legt hij uit. "Dus af en toe wil ik graag twee weken weg kunnen. Dat compenseer ik dan met langere werkweken in de periode daaromheen." Andere veelgehoorde redenen zijn het plannen van een studie naast het werk, mantelzorg voor ouders of zorg voor kinderen. "Deze manier van werken dwingt je beter na te denken over je beschikbare tijd en je prioriteiten", stelt Issam. "Zeker in periodes dat je meer werkt, moet je goed je mentale en fysieke grenzen kunnen bewaken en aangeven."

De pedagogisch medewerker heeft wel een vast gebied waar hij wordt ingezet. Dit zorgt ervoor dat hij een aantal locaties en de kinderen goed kent: "Ik ben flexibel, maar het is wel fijn als je met regelmaat met dezelfde collega's en kinderen werkt. En door het vaste contract heb je wel de voordelen van een vaste aanstelling."

Hij erkent dat deze flexibele manier van werken niet iedereen zal bevallen: "Veel mensen hebben vastigheid en regelmaat nodig. Maar ik kan over het algemeen goed tegen die onrust. En door op verschillende plekken te werken, kom je meer andere mensen tegen. Geen werkdag is hetzelfde en ik leer elke dag weer nieuwe dingen."

Inmiddels werken zo'n tweehonderd van de negenduizend pedagogisch medewerkers op deze manier. De diversiteit binnen het FIP-team is groot, vertelt manager Marijke van Rijn: "Het zijn medewerkers tussen de 18 en 67, en alles wat daartussen zit. Het gebeurt trouwens ook wel eens dat de match tussen een pedagogisch medewerker en een locatie zo goed is, dat hij of zij een tijdje vast op één plek blijft hangen. Of op den duur daadwerkelijk de overstap maakt naar een vaste locatie." De FIP-medewerkers worden ingezet binnen een van tevoren afgesproken gebied: "We rekenen niet in kilometers, maar in reistijd. Sommige mensen hebben een auto, anderen zijn afhankelijk van het ov. De medewerkers moeten binnen drie kwartier reizen op de locatie aanwezig kunnen zijn."

Het FIP-team bestaat inmiddels iets meer dan een jaar. Zowel de medewerkers als Partou zelf zijn enthousiast. "Het is een groep medewerkers die veel energie heeft", prijst Marijke. "En deze vernieuwende aanpak past bij de nieuwe arbeidsmarkt, maar ook heel erg bij Partou. We kregen dit idee en Partou gaf ons meteen de ruimte om te onderzoeken of het echt kon werken. Het is heel fijn om gehoord te worden en te merken dat een grote organisatie open staat voor dit soort innovaties die vanuit het team worden aangedragen."



## Intellectuele waarde

# Continue *ontwikkeling* van kennis en kunde

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

### Kerncijfers 2024



Aantal  
(wetenschappelijke)  
onderzoeken



**13**

2023: 9

Aantal afstudeer- en  
stageonderzoeken

**8**

2023: 8

Aantal  
onderzoekspilots en  
interne onderzoeken

**10**

2023: 4





## Onderzoek en wetenschap

We vinden het belangrijk om onze kennis en kunde ten behoeve van een optimale ontwikkeling en het welzijn van kinderen op de kinderopvang te blijven uitbreiden. Zowel voor de sector als voor Partou zelf. Nieuwe inzichten zijn input voor de doorontwikkeling van ons (pedagogisch) beleid en ons activiteitenaanbod.

Daarom initiëren we zelf onderzoek en pilots en leveren we een bijdrage aan (wetenschappelijk) onderzoek. Dit doen we door eigen onderzoek en door samenwerking met kennisinstututen en uitvoering van hun onderzoeken op onze locaties. Daarnaast draagt Partou financieel bij aan de leerstoel Kinderopvang aan de Universiteit van Amsterdam en het Expertisecentrum Pedagogische Kwaliteit Kinderopvang.

Onze eigen wetenschappelijke afdeling beschikt over specifieke expertise op het gebied van (het meten van) pedagogische kwaliteit in de kinderopvang (NCKO) en verzorgt hierover nationaal en internationaal gastlessen en trainingen. Ook beschikken we over wetenschappelijke expertise over het wengedrag van baby's in de kinderopvang. Daarnaast doet Partou in samenwerking met kennisinstututen onderzoek naar specifieke onderwerpen. In 2024 hebben wij meegewerkt aan 21 verschillende (wetenschappelijke) onderzoeken: 13 onderzoeken van verschillende kennisinstututen/universiteiten en maar liefst 8 afstudeerscripties. Daarnaast hebben wij nog 4 interne pilots gedaan en 6 interne onderzoeken.

Partou is de enige Nederlandse kinderopvang-organisatie die op deze schaal actief is op het vlak van participatie aan wetenschappelijk onderzoek. Veel onderzoeken lopen gedurende meerdere jaren. Een overzicht hiervan staat op pagina 75 en 76.

Ons beleid is altijd mee te werken aan relevant extern onderzoek dat wordt geïnitieerd vanuit universiteiten, hogescholen, gemeenten of de Rijksoverheid. Voor de Universiteit van Amsterdam hebben wij een onderzoek gefaciliteerd naar de effecten van kinderopvang. Hieraan hebben 25 van onze kinderdagopvanggroepen deelgenomen. Deze studie is inmiddels afgerond en in 2025 volgt een wetenschappelijke promotie. Een ander concreet voorbeeld is de Landelijke Kwaliteitsmonitor Kinderopvang van de Universiteit Utrecht in opdracht van het Ministerie van SZW. We nemen deel aan deze kwaliteitsmetingen met een aantal geselecteerde locaties. Voor deze kwaliteitsmetingen verzorgen we de training voor de observanten die de kwaliteit van de interacties van pedagogisch medewerkers met kinderen betrouwbaar moeten beoordelen aan de hand van videofragmenten. We delen onze kennis (inter)nationaal en blijven up-to-date van de meest recente wetenschappelijke inzichten.

Goede kwaliteit van kinderopvang draagt bij aan de ontwikkeling en het plezier van kinderen. Het onderzoek naar kinderopvang richt zich vooral op de dagopvang. Over de buitenschoolse opvang is relatief gezien nog weinig bekend.

Om meer te weten te komen over een goed bso-aanbod, het gebruik en de kwaliteit ervan, zijn we in juli 2023 in samenwerking met de Universiteit Utrecht gestart met een vier jaar durend, wetenschappelijk promotieonderzoek: 'Meer plezier en uitdaging op de bso'.

In het najaar 2024 zijn we in samenwerking met de Erasmus Universiteit een vier jaar durend, wetenschappelijk promotieonderzoek gestart naar optimalisering van opvoedingsondersteuning aan ouders: 'Samen opgroeien'. De inzichten zullen worden gebruikt om ouders in samenwerking met onze pedagogisch professionals nog beter te kunnen ondersteunen in de opvoeding van hun kinderen. Dit is niet alleen van belang voor de kinderopvang, maar zeker ook voor *The Wonder Weeks*, de organisatie achter het bekende boek 'Oei, ik Groei' en onderdeel van de Partou Group.





Dankzij onze omvang beschikken we over veel wetenschappelijk betrouwbare data, onder meer de data van kwaliteitsmetingen die door het NCKO zijn gedaan op onze locaties<sup>25</sup>. Uit analyses blijkt dat er kansen voor verbetering zijn voor de kwaliteit 1) van de leefomgeving (aanwezigheid en beschikbaarheid van materialen voor verschillende ontwikkeldomeinen), 2) op de babygroepen en 3) van de interacties tussen pedagogisch medewerkers en kinderen tijdens lunchsituaties. Naar aanleiding hiervan hebben we twee initiatieven genomen.

Partou is in 2023 gestart met een verbetertraject voor inrichting en spelmaterialen gericht op belangrijke ontwikkeldomeinen voor kinderen (fijne motoriek, fantasie, rollenspel, natuur en techniek) op een aantal VE-groepen in de regio Amsterdam en de regio Oost. Uit de tussenresultaten bleek dat de groepen significant zijn verbeterd op de inrichting van de groepen, het aanbod en de beschikbaarheid van de spelmaterialen, vooral voor de categorieën fijne motoriek, knutselen, rollenspel en boeken. Ook ervaren de medewerkers van de betrokken locaties het verbetertraject als positief en waardevol. Met de feedback is het verbetertraject verder aangescherpt en in 2024 opnieuw ingezet op een groter deel van onze groepen. Ook voor dit vervolgtraject zijn systematische gegevens verzameld en geanalyseerd. In het najaar 2024 zijn de resultaten gepresenteerd. Opnieuw zijn significante effecten van het verbetertraject gevonden. De peutergroepen scoorden beduidend hoger op het totale aanbod en de beschikbaarheid van spelmaterialen na het verbetertraject.

Daarnaast hebben we in 2024 steekproefsgewijs de kwaliteit van onze babygroepen gemeten. Naast de hierboven genoemde aanleiding waren er nog twee andere aanleidingen. De eerste betreft De Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK), die sinds 1 januari 2019 van kracht is. Deze wet heeft ervoor gezorgd dat er de afgelopen jaren veel veranderd is, met als doel de kwaliteit te verhogen. De beroepskracht-kindratio (BKR) voor baby's is gewijzigd, er is een scholingseis voor iedereen die met baby's werkt en er is het vaste gezichten criterium. De tweede aanleiding betreft de promotiestudie van collega Sanne de Vet<sup>26</sup>, waarmee is aangetoond dat baby's, vooral bij de start op het kinderdagverblijf, extra ondersteuning kunnen gebruiken, omdat ze er gemiddeld meer stress ervaren dan thuis. De resultaten van de metingen op de babygroepen zijn in het najaar van 2024 gepresenteerd. Drie getrainde onderzoeksassistenten hebben op 50 babygroepen observaties uitgevoerd met het digitale observatie instrument "Pedagogische Praktijk in Beeld" (PiB). Uit de resultaten bleek dat de kwaliteit van de basale interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers gemiddeld is en de kwaliteit van hun educatieve vaardigheden vooruit is gegaan vergeleken met een eerdere meting. Verder zagen we dat er veel winst te behalen is op het onderdeel 'aanbod en beschikbaarheid van spelmaterialen' in de babyopvang. Op het onderdeel 'programma/dagindeling' scoorden alle groepen voldoende.





## Onderzoeken waar Partou in 2024 aan heeft bijgedragen

Extern onderzoek	Startdatum	Einddatum	Uitvoerend kennisinstituut
Landelijke kwaliteitsmonitor (LKK)	jaarlijks		Universiteit Utrecht/Sardes
Effecten van Kinderopvang: Profiteren kinderen in verschillende mate?	januari 2018	februari 2025	Universiteit van Amsterdam*
My Little Moves	2019	2024	Amsterdam UMC**
Validatie Pedagogische Praktijk in Beeld (PiB)	2020	2025	Universiteit Leiden
Ontwikkeling Voorop/Ages & Stages: nieuw ontwikkelvolgsysteem	juni 2020	continu	Universiteit Utrecht
Samenwerken in leren en opvoeden	maart 2023	voorjaar 2025	Hogeschool van Amsterdam/Hogeschool KPZ***
Actief Fundament – een doorlopende lijn op beweging voor peuters en kleuters	februari 2024	december 2027	Hogeschool van Amsterdam
Monitor Kwaliteitseisen 1 <sup>e</sup> ronde	april 2024	december 2024	Berenschot met medewerking van Universiteit Utrecht en Partou****
Bevindingen over het slapen van baby's in de kinderopvang	oktober 2024		Universiteit Utrecht en Universitair Medisch Centrum Utrecht
Gezonde voeding in de kinderopvang in Utrecht	november 2024	december 2024	Universiteit Utrecht en gemeente Utrecht
Playing-2-gether	november 2024	eind 2025	Universiteit van Amsterdam/Hogeschool van Amsterdam/Hogeschool IPabo
Start ontwikkeling onderzoek naar bevordering slaapgedrag baby's	december 2024		Wageningen University & Research
<b>PhD-trajecten</b>			
Start PhD-traject Meer uitdaging in de bso	juli 2023	juli 2028	Partou in samenwerking met Universiteit Utrecht
Samen opgroeien	november 2024	november 2029	Partou (The Wonder Weeks) in samenwerking met Erasmus Universiteit

\* Gesubsidieerd vanuit het onderzoeksprogramma van ZonMw.

\*\* Gesubsidieerd vanuit het onderzoeksprogramma van ZonMw/ Bernhard van Leer Foundation.

\*\*\* Subsidie RAAK pro.

\*\*\*\* Gesubsidieerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.





## Onderzoeken waar Partou in 2024 aan heeft bijgedragen

Intern onderzoek	Startdatum	Einddatum	Uitvoerend kennisinstituut
Inventarisatie Partou Pedagogiek	mei 2023	mei 2024	Partou
Kwaliteitsmeting baby-opvang	najaar 2023	april 2024	Partou
Monitoring Pedagogische kwaliteit op New Build en Integratie locaties	november 2024		Partou
Pilot ervaringen van pedagogisch medewerkers met wasbare luiers	voorjaar 2025	najaar 2025	Partou in samenwerking met Billie Wonder
<b>Afstudeer- en stageonderzoek studenten</b>			
Ondersteunen van anderstalige kinderen	voorjaar 2023	najaar 2024	Haagse Hogeschool
Seksuele ontwikkeling van kinderen	voorjaar 2023	februari 2024	Hogeschool van Amsterdam
Ervaringen van ouders en medewerkers m.b.t. Intensieve zindelijkheidstraining in de kinderopvang	najaar 2023	juli 2024	Universiteit Leiden
OK Gezond-app	najaar 2023	januari 2024	Hogeschool van Amsterdam
Ervaringen met het zelfevaluatie-instrument PIB (Pedagogische Praktijk in Beeld)	januari 2024	mei 2024	Universiteit van Amsterdam
Herkennen van een ontwikkelingsvoorsprong in de kinderopvang	januari 2024	september 2024	Radboud Universiteit
Parental leave: exploring the effects of (the extended) parental leave on infants	mei 2024	juli 2024	Wageningen Universiteit
Wetenschappelijke onderbouwing voor Loose parts play approach in de kinderopvang	september 2024		Universiteit Utrecht
<b>Pilots</b>			
Beweegkanjer	januari 2020	continu	Partou
PiB 2021-zelf meten van kwaliteit op de groep	september 2020	continu	NJI/Expertisecentrum/Universiteit Leiden
De Pot op (zindelijkheid)	april 2023	maart 2024	Partou/De Pot Op
Tweede verbetertraject Inrichting en Spelmateriaal VE-locaties	maart 2024	oktober 2024	Partou



## Kennisdeling

We delen onze kennis graag. Met onze medewerkers en binnen en buiten de sector. Sinds 2019 werken we samen met Ouders van Nu en geven we onder de titel 'Samen Groeien' inzicht in verschillende aspecten van de kinderopvang. Ook publiceren we regelmatig blogs op sociale media. Inzichten uit de verschillende onderzoeken die wij in samenwerking met de kennisinstututen hebben gedaan, worden via publicaties in vakbladen, onze website en social mediakanalen gedeeld. Ook organiseren we zelf sessies waarin we onderzoeksresultaten delen en waar in- en externe geïnteresseerden welkom zijn.

***Kennis delen  
binnen en buiten  
de sector.***





## Interview Intellectuele waarde

# Vroeg signaleren voor een betere begeleiding

Uit eigen ervaringen worden vaak de beste ideeën geboren. Locatiemanager Esther Scharn (51) kwam er pas achter dat haar zoon Mas hoogbegaafd is toen hij al op de middelbare school zat. Esther besloot een opleiding tot specialist hoogbegaafdheid te volgen en startte in Leiden een *peer group* voor peuters met een ontwikkelingsvoorsprong. Ook geeft zij regelmatig lezingen voor pedagogisch medewerkers over dit onderwerp.

Wat doe je als je kind niet goed in zijn vel zit? Die vraag domineerde het leven van Esther Scharn vier jaar geleden, toen haar zoon Mas in de brugklas acuut last kreeg van woedeaanvallen. Hij wilde niet meer naar school en stopte met sporten. Hij wilde niets meer, zag zijn vrienden niet meer, wilde niet meer naar buiten en raakte zelfs in een depressie. "Zo'n situatie wens je geen enkele ouder toe", vat ze samen.

Esther en haar man zochten naar antwoorden. Hij werd getest op autisme en ADHD, maar dit leverde niets op. "Een vreselijke periode", vat Esther die tijd samen. Een psycholoog stelde dat Mas wel erg "jong voor zijn leeftijd was" en constateerde dat hij dyslexie zou hebben. Het zou helpen Mas op school les te gaan geven op een lager niveau. "Daar herkende ik hem niet in", zegt ze. "Dus toen ben ik zelf allerlei boeken gaan lezen en ik zocht contact met andere ouders. Zo kwam ik op het spoor van 'hooggevoelige kinderen met een sterke wil' en vervolgens kwam ik uit bij hoogbegaafdheid. Waarom hadden we daar niet aan gedacht? En het stomme is: hoogbegaafdheid zit bij mij in de familie."



**Esther Scharn**  
senior locatiemanager

Hoe is het mogelijk dat niet alleen wij als ouders, maar ook geen enkele leerkracht de signalen herkende? Dat was de vraag die Esther wilde kunnen beantwoorden. Niet alleen voor zichzelf en Mas, maar óók om ouders in de toekomst die lijdensweg te besparen: "Ik wilde Mas snappen, maar ook dat er meer kennis komt binnen de kinderopvang, zodat wij een bijdrage kunnen leveren aan het vroeg signaleren van deze kinderen." Zij besloot buiten haar reguliere werk als locatiemanager in Leiden een opleiding tot ECHA-specialist hoogbegaafdheid te gaan volgen aan de Radboud Universiteit, de enige plek in Nederland waar dit kan.

Er bestaan best veel verschillende definities van hoogbegaafdheid. Het meten van IQ is een objectieve graadmeter, hoogbegaafden zitten boven de 130. "Een hoogbegaafde maakt grotere denksprongen om tot dezelfde conclusie te komen als leeftijdgenoten", omschrijft Esther. "Hierdoor leggen ze veel sneller verbanden dan anderen. In de klas betekent dit bijvoorbeeld dat jij bij een les waarin tien stappen worden uitgelegd al bij stap 2 weet hoe je tot een antwoord komt."

Eén op de 50 kinderen is hoogbegaafd. Dat betekent dat medewerkers van Partou dagelijks met bijna 2.000 kinderen in deze categorie in contact komen. Hoogbegaafde kinderen passen echter vaak hun gedrag aan om niet buiten de groep te vallen, wat het herkennen van de kenmerken moeilijker kan maken. "Hoogbegaafdheid is geen stoornis, zoals autisme wel wordt beschouwd", legt Esther uit. "Het valt ook niet binnen de kaders van de GGD of andere medische specialisten. Dat zorgt er ook voor dat er een flinke schemerzone is van 'experts' en 'coaches' op dit gebied, waarvan je de kennis en aanpak soms in twijfel kan trekken."

Esther richtte zich tijdens haar studie op haar eigen vakgebied, dus de kinderopvang. "Naast scholen en ouders hebben ook wij als medewerkers in de opvang juist de mogelijkheid om bij kinderen de eerste signalen op te merken", legt ze uit. "En: wat zijn in dat geval objectieve, wetenschappelijke criteria waar we mee kunnen werken? Je wilt niet verdwalen in de jungle van niet-onderbouwde adviezen en gedachten die online over dit onderwerp te vinden zijn."

De locatiemanager ontwikkelde handvatten voor medewerkers van Partou om hoogbegaafdheid bij kinderen te herkennen. Een belangrijk criterium kan een opvallende taalvoorsprong zijn, legt ze uit: "De meeste peuters van 2, 3 jaar oud moeten lachen om het woord poep, of om iemand die uitglijdt over een

bananenschil. Maar soms is er een kind dat woordgrapjes maakt waar jij als volwassene óók om moet lachen. Of is er opeens een kind dat al kan rijmen en spelen met taal." Ook in gesprekken met peuters is soms een aanleg voor hoogbegaafdheid op te maken. "Hoogbegaafde peuters stellen al vragen waar hun leeftijdgenoten nooit op zouden komen. Ze denken meer dóór. Bijvoorbeeld over het leven en de dood: wat is de dood, waar gaan we heen als we sterven? Dat duidt echt op een voorsprong."

Met de kennis die zij nu bezit, had Esther bij Mas vermoedelijk eerder ontdekt wat ze nu weet. "Ik herinnerde mij opeens een vraag die hij stelde toen hij peuter was", vertelt ze. "Mama, als alle mensen op de wereld dood zijn, komt er dan nog wel water uit de kraan? Dat zou al een bijzondere vraag voor een volwassene zijn. Ik had ook geen idee wat ik moest antwoorden."

Esther hoopt dat met haar adviezen collega's in de opvang dit soort signalen wél opmerken, en ouders daar ook op wijzen. "Zeker als hoogbegaafde kinderen zich al vroeg aanpassen, is het voor leerkrachten ook lastig om de signalen te herkennen", legt ze uit. "Bovendien kunnen wij op de opvang gemakkelijker de verschillen tussen diverse kinderen zien. Zeker als ouders meerdere hoogbegaafde kinderen hebben, dan vermoeden ze minder snel dat een kind zich anders gedraagt dan leeftijdgenoten."

Hoogbegaafdheid is niet direct een reden om kinderen anders te gaan behandelen of om ze in een aparte klas te zetten. "Maar de juiste kennis kan wel bepaald gedrag verklaren", vertelt Esther. "Of om net een iets andere aanpak of stimulans vragen. Hoogbegaafde kinderen zijn niet stuk, maar ze zijn nét anders bedraad. Dat stuit vaak op onbegrip van de buitenwereld."

Esther is in oktober begonnen met elke week een ochtendgroep in Leiden voor peuters met een ontwikkelingsvoorsprong. De groep startte met zeven kinderen. Soms gaan er kinderen naar school, soms komen er nieuwe kinderen bij. "We denken aan uitbreiding op korte termijn", vertelt de locatiemanager. "Je merkt aan alles dat de kinderen het heel fijn vinden om te connecten met leeftijdgenoten die hen wél begrijpen. Het pakt heel goed uit, we gaan proberen het initiatief het komende jaar uit te rollen. Al na de eerste dag kreeg ik blije mails van ouders die schreven: mijn kind staat eindelijk weer áán."



## Natuurlijke waarde



# Aandacht voor *klimaat*

Onze natuurlijke waarde creëren we enerzijds door via kindontwikkeling bij te dragen aan een klimaatbewuste nieuwe generatie en anderzijds door zelf bewust met natuurlijke bronnen om te gaan en duurzame keuzes te maken.



## Kerncijfers 2024



	CO <sub>2</sub> e-footprint (ton CO <sub>2</sub> e, scope 1, 2 en 3)	Intensiteit emissies (kg CO <sub>2</sub> e/kinderplaats)	CO <sub>2</sub> e-reductie t.o.v. referentiejaar 2022 (intensiteit)
	<b>34.653</b> 2023: 30.297 2022: 38.402	<b>699</b> 2023: 633 2022: 827	<b>15,5%</b> 2023: 23,5%
	<b>1.293</b> 2023: 1.090*	<b>159</b> 2023: 137*	

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



## Klimaatbewuste nieuwe generatie

Goed voor jezelf én voor de wereld om je heen zorgen begint al op jonge leeftijd. Door kinderen nu in aanraking te brengen met de natuur, bevorderen we hun betrokkenheid op latere leeftijd. Contact tussen kind en natuur hoort bij onze opvang. Dit kan door letterlijk de natuur in te gaan, maar bijvoorbeeld ook door een thematafel over de herfst op de groep, het vieren van een lentefeest, de mogelijkheid om te spelen met zand en water en te knutselen met herfstbladeren, takjes en schelpen. We gaan elke dag naar buiten. Lekker buiten spelen helpt ook te ontspannen en informatie te verwerken.

Onze pedagogisch medewerkers inspireren kinderen tot klimaatbewust gedrag. Op steeds meer locaties hebben we onze eigen moestuin, die door de kinderen wordt verzorgd. We leren kinderen bewust om te gaan met energie door ze altijd (zelf) het licht uit te laten doen en niet onnodig water te verspillen bij het handen wassen.

We zamelen afval zoveel mogelijk gescheiden in en betrekken kinderen hierbij. Ook sluiten we aan bij landelijke acties en zamelen zwerfafval in met de kinderen. Ondertussen leggen we uit waarom dit belangrijk is voor hen. We knutselen regelmatig met verpakkingsmateriaal. Tijdens de recyclingweken krijgt dit extra aandacht.

Een van onze locaties in het Verenigd Koninkrijk behaalde in 2024 de *Plastic Free Schools Accreditation*. Daarmee zijn zij officieel een plastic vrije kinderopvang. De betrokkenheid van de kinderen hierbij is groot, meer hierover lees je in het interview op pagina 88.

In het Verenigd Koninkrijk heeft Partou in 2024 een nieuwe pedagogische visie ontwikkeld, die gebaseerd is op de *Curiosity Approach* en het gebruik van echte en authentieke materialen.

Deze benadering stimuleert de kinderdagverblijven om bewust om te gaan met materialen, wegwerpplastic en speelgoed, omdat *loose parts* en authentieke items meestal duurzamer zijn, creativiteit bevorderen en veel meer mogelijkheden bieden voor kinderen. Ook wordt er geen voedsel meer in het spel gebruikt om afval te verminderen en het bewustzijn van maatschappelijke uitdagingen rondom voedselgebrek voor kansarme gezinnen te vergroten.



***‘Loose parts’  
zijn meestal  
duurzamer en  
bevorderen de  
creativiteit.***



## Klimaatbewuste organisatie

Partou is een klimaatbewuste organisatie. We zijn ons steeds bewuster van de impact van onze activiteiten op het klimaat.

We letten op het gebruik van natuurlijke bronnen, zetten ons in om overconsumptie en verspilling te voorkomen en hergebruiken materialen als dat mogelijk is. Ook kiezen we steeds vaker voor duurzame producten. Met onze *'Geef een boom cadeau én Partou plant een boom'*-actie stimuleren we medewerkers om duurzamere keuzes te maken.

De kinderopvang is een grootverbruiker van billendoekjes en luiers. Alleen al voor Partou Nederland ging dit in 2024 om 23 miljoen billendoekjes en 8,5 miljoen wegwerpluiers. Daarom gebruiken we in Nederland alleen nog microplasticvrije

billendoekjes, zetten we actief in op vervroegde zindelijkheid en investeren we om het gebruik van de wasbare luier in de kinderopvang op grote schaal mogelijk te maken. Na een succesvolle innovatiepilot in 2023, waarbij Billie Wonder met input van Partou de wasbare luier heeft doorontwikkeld voor de kinderopvang en een werkproces met een wasserij is getest, is in 2024 verdere opschaling van de wasbare luier voor de kinderopvang bij Partou voorbereid en in gang gezet. Centraal staat de vraag of het mogelijk is om het gebruik van de wasbare luier op grote schaal in de kinderopvang werkbaar en financieel haalbaar te krijgen. Naast het logistieke systeem, moeten vooral ouders en medewerkers de wasbare luiers omarmen. Wanneer dit lukt, plaveit Partou de weg voor gebruik van de wasbare luier in de hele sector.

Al onze panden zijn gehuurd. Hierdoor zijn we voor verduurzamingsmaatregelen aan panden, zoals isolatie, dubbelglas of zonnepanelen, afhankelijk van verhuurders. Ook komt het regelmatig voor dat energie- en afvalcontracten bij de verhuurder of andere (hoofd)gebruikers liggen. We zijn veel in gesprek over verduurzamingsmaatregelen met onze verhuurders. Inmiddels liggen op 155 van onze panden zonnepanelen. Zelf kunnen we ons energieverbruik vooral beperken door het steeds meer toepassen van ledverlichting, het beter instellen van klimaatinstallaties en de vervanging van niet-zuinige cv-ketels. Ook lichtsensoren en waterbesparende kranen kunnen bijdragen. Deze maatregelen nemen we mee tijdens gepland onderhoud. Vanaf 2023 is het wettelijk verplicht dat alle panden die we huren van gemeenten minimaal een energielabel-B hebben.

Dit gaat om een aanzienlijk deel van onze panden. Bij nieuwbouw maken we zoveel mogelijk duurzamere keuzes. Onze nieuwbouwpanden hebben energielabel A of beter.

Dankzij slimme meters kunnen we het energieverbruik van steeds meer panden op afstand monitoren. Zo hebben we inzicht in uitschieters en indicaties van niet-duurzame panden met hoog energieverbruik. Vervolgens nemen we gerichte maatregelen, zoals het opnieuw inregelen van cv-ketels of het proactief vervangen van niet-zuinige ketels. Het verbruik van gas van Partou Nederland is in 2024, ondanks de groei, nagenoeg gelijk gebleven. Het verbruik van elektriciteit is met ruim 14 procent gereduceerd. We gebruiken groene stroom op alle locaties in Nederland waar we zelf het contract met de energieleverancier hebben. En op alle locaties waar we zelf het contract met de afvalleverancier hebben, wordt dit sowieso gescheiden ingezameld.

In het Verenigd Koninkrijk hebben we sinds 2024 op alle locaties slimme meters, waardoor we ook hier gerichte maatregelen kunnen gaan nemen voor vermindering van energieverbruik.

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





## Klimaatadaptatie

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

## Onze CO<sub>2</sub>-footprint

De duurzame keuze die we als organisatie maken, dragen bij aan het reduceren van ons CO<sub>2</sub>-footprint. Sinds 2022 hebben we een CO<sub>2</sub>-administratie voor Partou Nederland, waarmee we elk kwartaal inzicht hebben in onze emissies volgens het wereldwijd gebruikte GHG Protocol<sup>27</sup>.

Het is onze ambitie om onze emissies in 2030 te hebben teruggebracht in lijn met Europese afspraken, oftewel het 1,5 graad-scenario dat in het Parijs-akkoord in 2015 is vastgelegd. We streven ernaar in 2035 een CO<sub>2</sub>-neutrale organisatie te zijn. Hiervoor hebben we een *roadmap* opgesteld. In de prioritering kijken we zowel naar de impact op onze emissies als de zichtbaarheid en de realiseerbaarheid van de maatregelen. Zichtbaarheid draagt in belangrijke mate bij aan het klimaatbewustzijn van zowel medewerkers, kinderen als ouders.

Onze scope 1 en 2 emissies zijn in 2024 verder gedaald, met name dankzij onze volledig elektrische



***Inmiddels  
liggen op 155  
van onze panden  
zonnepanelen.***

leaseregeling (eind 2024 was 75 procent van onze leaseauto's elektrisch) en door groene stroom op alle locaties waar we zelf het contract hebben. Onze scope 3 emissies zijn gestegen, ondanks diverse maatregelen, zoals de keuze voor steeds duurzamere producten, gescheiden afvalinzameling, 100 procent plastic vrije billendoekjes en de vervanging van plasticzakjes door waszakjes. De stijging hangt onder meer samen met groei, investeringen in verzuimpreventie en toename van (klein) onderhoud en tuinonderhoud. Daarnaast zien we ook dat duurzamere keuzes niet zichtbaar leiden tot een lagere footprint, omdat berekeningen van emissies nog ontbreken.

Energieverbruik, dagelijkse boodschappen (voeding en verzorging) en woon-werkverkeer zijn nog altijd de categorieën die de grootste impact hebben op onze CO<sub>2</sub>-footprint.

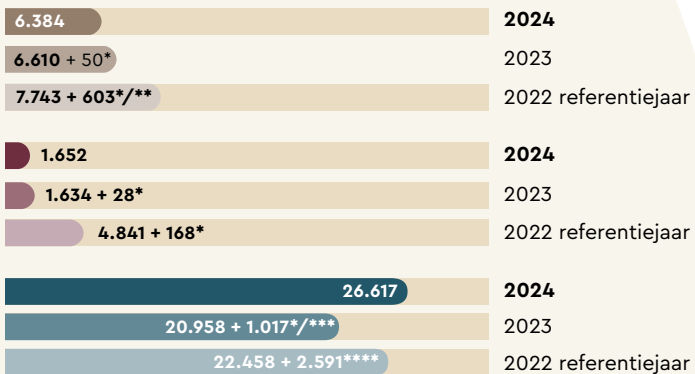
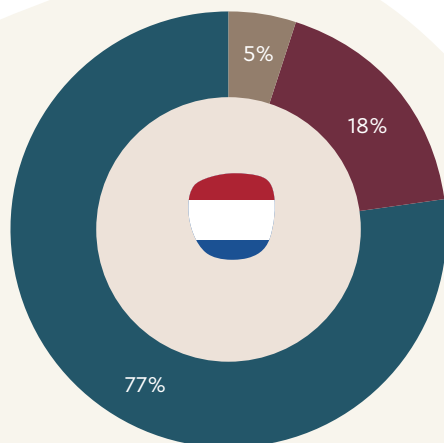
In het Verenigd Koninkrijk is Partou verplicht<sup>28</sup> om jaarlijks het energieverbruik en de CO<sub>2</sub>e-emissies te publiceren volgens het *Streamlined Energy & Carbon Reporting* (SECR) rapportagekader<sup>29</sup>. Het energieverbruik en de CO<sub>2</sub>e-emissies zijn berekend door een externe partij in overeenstemming met het GHG Protocol en de SECR-richtlijnen. In scope zijn gebouwen en transport waarover de operationele controle wordt uitgeoefend – dit omvat elektriciteit, gasvormige brandstoffen zoals aardgas, en zakelijke reizen in voertuigen die eigendom zijn van het bedrijf en/of medewerkers (*grey fleet*). Om onze footprint te reduceren, rijdt een deel van de onderhoudstechnici sinds 2024 in hybride voertuigen. Ook is de onderhoudsplanning geoptimaliseerd om onnodige kilometers te voorkomen.

Een overzicht van onze emissies in 2024 volgens het GHG Protocol is opgenomen op de volgende pagina's. Voor een toelichting op de reikwijdte en definities zie de bijlage op pagina's 121 en 122.



### Verdeling emissies naar scope (2024)

**34.653**  
Totaal footprint  
Partou NL  
(ton CO<sub>2</sub>e)  
2023: 30.297



- Scope 1
- Scope 2
- Scope 3

Correcties ten opzichte van eerdere rapportage op basis van diepgaander inzicht:

- \* Energieverbruik op basis van werkelijk oppervlakte panden in plaats van gemiddelde.
- \*\* Emissies op basis van ontvangen facturen na afsluiting van periode zijn meegeteld.
- \*\*\* Emissies afval op basis van ESRS rapportage leverancier.
- \*\*\*\* Alle bovenstaande correcties, plus emissie van eigen boodschappenmandje in plaats van gemiddelde.



### Footprint Partou NL in 2024 (in metrische ton CO<sub>2</sub>e)

<b>Emissies van directe activiteiten (scope 1)</b>	<b>6.384</b>
Stationaire verbranding	6.115
Mobiele verbranding	269
<b>Emissies van ingekochte energie (scope 2)</b>	<b>1.652</b>
Ingekochte elektriciteit via netwerken	1.501
Ingekochte warmte	151
<b>Emissies van indirecte bronnen (scope 3)</b>	<b>26.617</b>
Ingekochte goederen (incl. voeding en verzorging) en diensten	13.985
Kapitaalgoederen	1.905
Brandstof- en energiegerelateerde activiteiten	1.758
Transport en distributie inkoop	73
Afval gegenereerd tijdens de activiteiten	1.016
Zakelijke reizen	45
Woon-werkverkeer medewerkers	2.887
Geleasede bedrijfsmiddelen	4.948
<b>Totale footprint Partou NL</b>	<b>34.653</b>



Feiten 2024

	2024	2023
<b>CO<sub>2</sub>-footprint (ton CO<sub>2</sub>e)</b>	<b>34.653</b>	30.297
CO <sub>2</sub> -footprint scope 1	<b>6.384</b>	6.660
CO <sub>2</sub> -footprint scope 2 (market-based)	<b>1.652</b>	1.662
CO <sub>2</sub> -footprint scope 2 (location-based)	<b>2.976</b>	3.869
CO <sub>2</sub> -footprint scope 3	<b>26.617</b>	21.975
CO <sub>2</sub> e/kindplaats (kg)	<b>699</b>	633

**Verbruik**

Gas (miljoen m <sup>3</sup> )	<b>4,88</b>	4,85
Elektriciteit (miljoen kWh)	<b>14,37</b>	16,75
Ingezameld afval, eigen contract (ton)	<b>1.926</b>	1.982
Aandeel restafval	<b>78%</b>	85%

**Anders**

Trees for All, bomen geplant via eindejaarsgeschenk	<b>64</b>	240
Panden met zonnepanelen	<b>155</b>	

*100% micro-plasticvrije billendoekjes.*





### Footprint Partou UK in 2024 (in metrische ton CO<sub>2</sub>e)\*

<b>Emissies van directe activiteiten (scope 1)</b>	787,4
Stationaire verbranding	761,5
Mobiele verbranding bedrijfsvoertuigen	25,9
<b>Emissies van ingekochte energie (scope 2)</b>	418,9
Ingekochte elektriciteit via netwerken	418,9
<b>Emissies van indirecte bronnen (scope 3)</b>	87,1
Zakelijke reizen	87,1
<b>Totale footprint Partou UK</b>	1.293,4

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



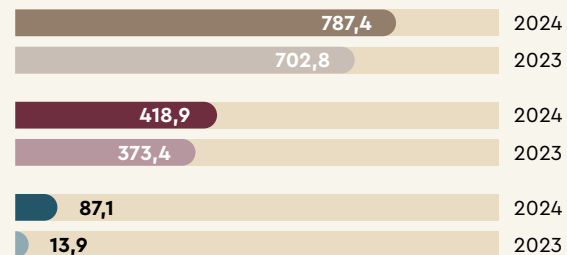
**1.293**  
**Totaal footprint**  
**Partou UK**  
**(ton CO<sub>2</sub>e)\***  
 2023: 1.091



### Feiten 2024

	2024	2023
<b>CO<sub>2</sub>-footprint (ton CO<sub>2</sub>e)*</b>	<b>1.293,4</b>	1.090,1
CO <sub>2</sub> -footprint scope 1	<b>787,4</b>	702,8
CO <sub>2</sub> -footprint scope 2	<b>418,9</b>	373,4
CO <sub>2</sub> -footprint scope 3	<b>87,1</b>	13,9
<b>Verbruik (miljoen kWh)</b>		
Stationaire verbranding	<b>4,16</b>	3,57
Mobiele verbranding bedrijfsvoertuigen	<b>0,11</b>	0,20
Ingekochte elektriciteit via netwerken	<b>2,02</b>	1,81
Zakelijke reizen	<b>0,36</b>	0,06

### Verdeling emissies naar scope (2024)\*



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3



### **Gedragscode voor leveranciers**

Sociale en ecologische doelstellingen spelen een belangrijke rol bij de keuze voor leveranciers. Met onze belangrijkste leveranciers sluiten we overeenkomsten, waarin we voorwaarden stellen aan gezondheid, veiligheid en klimaatimpact. Ook op het gebied van arbeidsomstandigheden voor productie van artikelen worden voorwaarden gesteld. Hiervoor hebben we een gedragscode voor leveranciers opgesteld. Deze gedragscode gebruikt Partou Nederland bij alle nieuwe overeenkomsten en onze bestaande grootste leveranciers.

Met de ondertekening van deze gedragscode verklaren leveranciers dat zij zich committeren aan de beginselen voor mensenrechten en bedrijfsleven van de Verenigde Naties en de OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Dit betekent dat zij akkoord gaan met en zich houden aan onze normen van sociaal en ethisch gedrag op het vlak van *compliance*, arbeidsomstandigheden, gedwongen of verplichte arbeid/kinderarbeid, discriminatie, privacy, compensatie, vrijheid van vereniging, veilige en gezonde werkomgeving, gewetensvolle omgang met afval, emissies en grondstoffen en transparantie.

Partou UK introduceert begin 2025 een nieuwe gedragscode voor leveranciers.

***We stellen  
voorwaarden aan  
gezondheid, veiligheid  
en klimaatimpact.***





## Interview Natuurlijke waarde

# Kinderen leren om *goed voor de aarde te zorgen*

Omdat manager Holly Browning zelf veel waarde hecht aan duurzaamheid, lanceerde zij op Partou Alexandra in het Britse district Redditch een initiatief om (bijna) al het plastic uit haar opvanglocatie te verbannen. Ook leren de kinderen in de dagelijkse routine meer over de natuur, duurzaamheid en het nut van recyclen.

De 37-jarige Holly Browning is het soort pedagogisch medewerker dat je elk kind zou toewensen: enthousiast, monter en vol goede ideeën. Sinds 2016 werkt zij voor Partou Alexandra Day Nursery & Pre-School, het grootste deel van de tijd als manager. In haar eigen leven vindt Holly duurzaamheid belangrijk: "Ik heb altijd eco-vriendelijke oplossingen in mijn eigen leven gezocht en doorgevoerd. En deze *way of life* leer ik onze zoons ook. Dus ik vond het jammer dat dat op de *nursery* niet gebeurde. Daarom lanceerde ik in 2022 een plan om van Partou Alexandra een *plastic free* opvanglocatie te maken."

Haar overtuiging is dat de manier waarop de mens nu omgaat met de wereld en de natuur veel impact zal hebben op de levens van onze kinderen. "Zaken als recyclen en duurzaamheid moet je kinderen eigenlijk van jongs af aan spelenderwijs bijbrengen", legt Holly uit. "Leer ze wat de impact op de aarde en het klimaat is als we ons gedrag niet aanpassen. Op Britse scholen gebeurt dat al massaal: al zo'n 3.400 Britse scholen hebben zich aangesloten bij de *Plastic Free School Accreditation*. Maar op opvanglocaties is dit nog veel minder vanzelfsprekend."

**Holly Browning**

Nursery manager Partou Alexandra

Het team van Holly heeft op verschillende manieren veranderingen doorgevoerd. "We brengen kinderen op een speelse, praktische manier bij waarom goed omgaan met de natuur en duurzaamheid belangrijk zijn", legt ze uit. "We gaan met ze naar de tuin of het park en ruimen rotzooi op – de *trash mob*. Tegelijkertijd leggen we uit hoe troep en vuilnis dat in de natuur wordt gegooid de dieren en planten op een negatieve manier beïnvloeden."

### Boeken over de planeet

Ook worden boeken gebruikt om de boodschap over te brengen. "We lezen verhalen voor aan de kinderen over de natuur en het belang van een schone, duurzame planeet", vertelt Holly. "Er zijn ook kinderboeken die vertellen over Greta Thunberg en haar missie in het leven. Daarmee kan je een gesprek op gang brengen met de kinderen en ze leren waarom het belangrijk is om goed voor de aarde te zorgen. Het is heel goed als zij daar zelf vragen over gaan stellen."

Een ander educatief project is een grote waterbak met kleine zeedieren, waar kinderen bij wijze van experiment wegwerpplastic in mochten gooien. "We halen het plastic er snel weer uit, zodat de dieren geen gevaar lopen", legt Holly. "Maar de kinderen zien wel met eigen ogen hoeveel impact het heeft als je spullen in de bak gooit die er niet in horen." Ook is bij de opvang een tuintje aangelegd waar kinderen zelf groenten kunnen verbouwen, die zij uiteindelijk zelf op kunnen eten.

### Porseleinen kopjes

Daarnaast is plastic de afgelopen drie jaar grotendeels verdwenen van de opvanglocatie. "Het begon met recyclebare verpakkingen voor eten en groenten", vertelt de manager. "Maar inmiddels hebben we ook vrijwel geen plastic speelgoed meer op de opvang. We geven de voorkeur aan houten speelgoed en leggen ook uit waarom. Als we een *teaparty* organiseren, gebruiken we een porseleinen servies. Dat is veel leuker en leert de kinderen tegelijkertijd dat het belangrijk is om voorzichtig met kostbare spullen om te gaan."

Zelfs nieuwe meubels haalt het team tegenwoordig in de tweedehandswinkel. Of ouders worden gevraagd spullen af te staan die zij weg willen doen, maar die nog goed te gebruiken zijn. Het team heeft inmiddels zelfs pennen die van karton zijn gemaakt in plaats van plastic. "Er is één uitzondering", lacht Holly. "Dat is LEGO. Daar is geen vervanging voor, en dat is speelgoed dat sowieso hergebruikt kan worden."

Ook de ouders worden meegenomen in de boodschap die ten grondslag ligt aan de *Plastic Free School Accreditation*. "Het is heel belangrijk dat kinderen deze boodschap al op jonge leeftijd meekrijgen", stelt Holly. "We dragen dat niet alleen uit naar de ouders, maar ook op sociale media en in de lokale media." Een volgende stap is samenwerking met de National Trust, een Britse landelijke organisatie die zich onder meer inzet voor meer groen. "We zamelen geld in, zodat we voor elk kind een boom kunnen laten planten."

***Recyclen en duurzaamheid  
kan je kinderen van jongs af aan  
spelenderwijs bijbrengen.***



## Financiële waarde

# Basis voor *continuïteit* en *kwaliteit* dienstverlening

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

### Kerncijfers 2024



Omzet Partou Group  
(€ miljoen)

**806,5**

2023: 709,6

Solvabiliteit  
(%)

**41**

2023: 42

Winstuitkering

**0**

2023: 0

Kaspositie  
(€ miljoen)

**58,9**

2023: 61,5





De inkomsten uit kinderopvang vormen onze financiële waarde. In 2024 bedroeg onze omzet € 807 miljoen. Het grootste deel van de omzet, € 676 miljoen, komt uit Nederland. Dit betreft zowel de omzet van Partou kinderopvang als de omzet uit boek- en app-verkopen van *The Wonder Weeks*. Daarna volgen het Verenigd Koninkrijk en Duitsland met respectievelijk € 96 en € 35 miljoen omzet.

Een aanzienlijk deel van deze omzet investeren we in het verder verbeteren van de kwaliteit van onze diensten en in operationele kosten, zoals het salaris en de ontwikkeling van de medewerkers, de huur, het onderhoud en de inrichting van onze locaties en het gebruik van onze IT-systemen en -infrastructuur. We investeren ook in de veiligheid en het verder verbeteren van het welzijn voor zowel kinderen en ouders als medewerkers. Daarnaast voldoen we aan andere financiële verplichtingen, zoals het betalen van belastingen, rente en financieringslasten. Verreweg het grootste gedeelte van de omzet, 67 procent, gaat naar de beloning van medewerkers (met name salarisbetaling).

In 2024 heeft, net als voorgaande jaren, geen winstuitkering plaatsgevonden aan de aandeelhouders. Onze aandeelhouders focussen op waardecreatie op de lange termijn.

Partou Group volgt de ontwikkeling van de cashflowpositie nauwgezet, zodat we te allen tijde kunnen voldoen aan onze financiële verplichtingen. Op 31 december 2024 bedroeg onze kaspositie € 58,9 miljoen en onze solvabiliteitsratio per 31 december 2024 bedroeg 41 procent. Beide getallen tonen aan dat de Partou Group financieel gezond is en ook op de lange termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen.

***We investeren  
in veiligheid en  
het verder verbeteren  
van het welzijn van  
kinderen, ouders en  
medewerkers.***





### Feiten 2024

Indicator	2024	2023
(bedragen x € mln)		
Omzet Partou Group	<b>806,5</b>	709,6
Omzet Partou NL. incl. <i>The Wonder Weeks</i>	<b>675,8</b>	602,6
Omzet Partou UK	<b>95,8</b>	82,7
Omzet Partou DE	<b>34,9</b>	24,3
Solvabiliteit	<b>41%</b>	42%
Kaspositie	<b>58,9</b>	61,5
Omzet naar beloning medewerkers	<b>66,9%</b>	69,1%
Stijging standaard uurtarief Partou Nederland	<b>8,25%</b>	9,52%
Stijging gemiddelde uurtarief Partou Nederland	<b>7,87%</b>	9,08%



Download het financieel verslag  
[partougroup.com/in-de-maatschappij](http://partougroup.com/in-de-maatschappij)  
 of scan de QR-code.





***Voor VE-locaties hanteert Partou de maximale uurprijs van de overheid.***

### **Prijmodel en tarieven**

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

In Nederland heeft Partou locaties waar het standaard uurtarief gelijk is aan het maximumtarief waarover de overheid kinderopvangtoeslag vergoedt en locaties waar het uurtarief hoger ligt. De tarieven worden jaarlijks per locatie bepaald en conform wet- en regelgeving onderbouwd voorgelegd aan de oudercommissie van de locatie. De gemiddelde prijsstijging is altijd gebaseerd op de verwachting van de gemiddelde kostenstijging. Volgens de kostenprognose die jaarlijks voor de branche wordt gemaakt door AYIT Consultancy, zouden de kosten voor kinderopvangorganisaties in 2024 stijgen met 6,2 procent tot 8,2 procent<sup>30</sup>.

Op basis van de oplopende kosten heeft Partou Nederland uiteindelijk besloten tot een prijsindexatie voor de standaard uurtarieven van 8,25 procent. Een aantal locaties heeft een lagere indexatie. Zo hanteert Partou voor alle VE-locaties het maximale fiscale uurtarief (maximum uurprijs).

De Nederlandse overheid heeft de maximum uurprijzen voor de kinderopvangtoeslag 2024 twee keer verhoogd, namelijk de reguliere jaarlijkse verhoging en een extra verhoging. De totale verhoging voor de dagopvang en bso kwam daarmee neer op respectievelijk 12 en 16 procent. Daarnaast heeft de overheid het toetsingsinkomen van de verschillende inkomensgroepen voor het bepalen van het toeslagpercentage met 5,0 procent verhoogd ten gunste van ouders.

In het Verenigd Koninkrijk is de wetgeving rondom het vaststellen van tariefstijgingen minder strikt dan in Nederland, dat wil zeggen voor dat deel van de tarieven dat niet valt onder de door de overheid vergoede uren gratis kinderopvang. Uitgangspunt is een jaarlijkse aanpassing van de tarieven gebaseerd op de gemiddelde kostenstijging. Deze is in februari 2024 aan ouders aangekondigd, voorafgaand aan de aanpassingen van de door de overheid vergoede uren per april. Alleen wanneer de kosten en tarieven uit de pas lopen als gevolg van externe factoren, overweegt Partou het tussentijds aanpassen van de tarieven.

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

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



## Interview Financiële waarde

# *Kwalitatieve kinderopvang voor alle kinderen*

Duitsland is één van de landen waar Partou actief is. De vraag naar kinderopvang is er groot. Het aanbieden van kinderopvang in Duitsland is ook complex, door een grote verscheidenheid in wet- en regelgeving. Nicolette Hehn is algemeen directeur van Partou Duitsland. Zij vertelt waar de kansen en uitdagingen liggen voor de Duitse kinderopvang.

Uiteindelijk is het doel van Partou in alle landen hetzelfde: ieder kind de best mogelijke start bieden. Maar los van dat fundament heeft elk land zijn eigen kaders, regels en structuren waar aanbieders zoals Partou rekening mee moeten houden. En in Duitsland zelfs in elke deelstaat en stad, legt algemeen directeur Nicolette Hehn uit.

"De Nederlandse kinderopvang is erg goed en centraal georganiseerd", vertelt ze. "Er is op nationaal niveau duidelijke wetgeving waar alle opvanglocaties aan moeten voldoen. Dit is anders in Duitsland. Er zijn diverse nationale programma's en wetten om een kwalitatief hoogstaand en uitgebreid aanbod aan kinderopvang te garanderen. De uitvoering en subsidiëring van kinderopvang voor ouders vallen voornamelijk onder de verantwoordelijkheid van de deelstaten en lokale overheden. De regels voor de bezetting, kwaliteitscriteria voor kinderopvangvoorzieningen, financiering en verantwoordelijkheden verschillen daarom per deelstaat." Dit betekent in praktisch opzicht veel meer papierwerk en veel meer werk op maat per opvanglocatie.



**Nicolette Hehn**  
Algemeen directeur Partou Duitsland

Duitsland heeft 16 deelstaten met veel autonomie om directer te kunnen inspelen op regionale problemen en kansen. "Maar dit leidt ook tot complexiteit door verschillende wet- en regelgeving per deelstaat", stelt Nicolette. "Het is niet alleen in de kinderopvang een uitdaging om een goede manier van werken te vinden als je in meerdere deelstaten actief bent."

### Netwerkspecialisten

Momenteel biedt Partou Duitsland kinderopvang in 5 deelstaten, met servicekantoren in Wuppertal en Hamburg. Hier heeft Partou gespecialiseerde teams die de opvanglocaties helpen om de best mogelijke kinderopvang te bieden binnen de lokale context en regelgeving.

Elke deelstaat en/of stad heeft zijn eigen voorwaarden, financiering en soms zelfs regels die direct van invloed zijn op de kwaliteit van de kinderopvang. "Zo is in Noordrijn-Westfalen de vraag naar kinderopvang heel groot, maar de beschikbare financiering voor ouders is beperkt", vertelt ze. "We werken dan samen met bedrijven en verschillende autoriteiten om de ouders zo goed en snel mogelijk te helpen. In Hamburg werkt het heel anders. Daar krijgen ouders van de autoriteiten een voucher. Daarna gaan ze zelf op zoek naar een *Kita* die bij hen en hun kind past." Positief van alle regelgeving is dat de Duitse wetten voor opvang van kinderen met een beperking op de reguliere kinderopvang verder ontwikkeld zijn dan in Nederland. Dat bevordert de inclusie. Partou biedt in Duitsland steeds meer plekken voor *Inklusionskinder*.

### Nederlandse ervaring

Partou Duitsland groeit en heeft de ambitie om aan meer kinderen de best mogelijke opvang te bieden. "Het is heel fijn dat we daarvoor ook de expertise kunnen gebruiken van onze Nederlandse collega's." In Nederland is er specifieke kennis en kunde aanwezig over bijvoorbeeld kindontwikkeling vanuit de wetenschapsafdeling, duurzaamheid en digitalisering van processen, zodat pedagogisch medewerkers zich kunnen focussen op de kinderen. En naarmate Partou Duitsland verder groeit, ontstaat ook daar de mogelijkheid om meer specialistische functies in huis te halen.

Recent heeft Kita Käptn Kaninchen in Hamburg zich aangesloten bij Partou. Ook ontwikkelt Partou Duitsland zelf nieuwe kinderopvanglocaties. "We doen mee aan aanbestedingen voor nieuwe kinderopvang van gemeenten of bedrijven en overtuigen bevoegde instanties dat de ontwikkeling van de kinderen bij ons centraal staat door onze specifieke aanpak en dat we een sterke en betrouwbare partner zijn."

"Wij bieden dan onze kennis en expertise aan om de infrastructuur snel uit te breiden," benadrukt Nicolette. Partou onderbouwt haar plannen het liefste met wetenschappelijke kennis die de afgelopen jaren in onder meer Nederland is opgedaan over het leveren van de beste opvang en kindontwikkeling.

"Duitse ouders zijn over het algemeen wat conservatiever dan Nederlandse ouders", legt Nicolette uit. "Kinderen gaan vaak pas vanaf 1 jaar naar de dagopvang. Het is onze rol om uit te leggen dat wij partners zijn in de opvoeding en net als de ouders het beste met de kinderen voor hebben. Dat wij bij Partou bijdragen aan de beste start die een kind in het leven kan hebben. En dat kinderopvang ook bijdraagt aan een betere balans in het leven van de ouders."

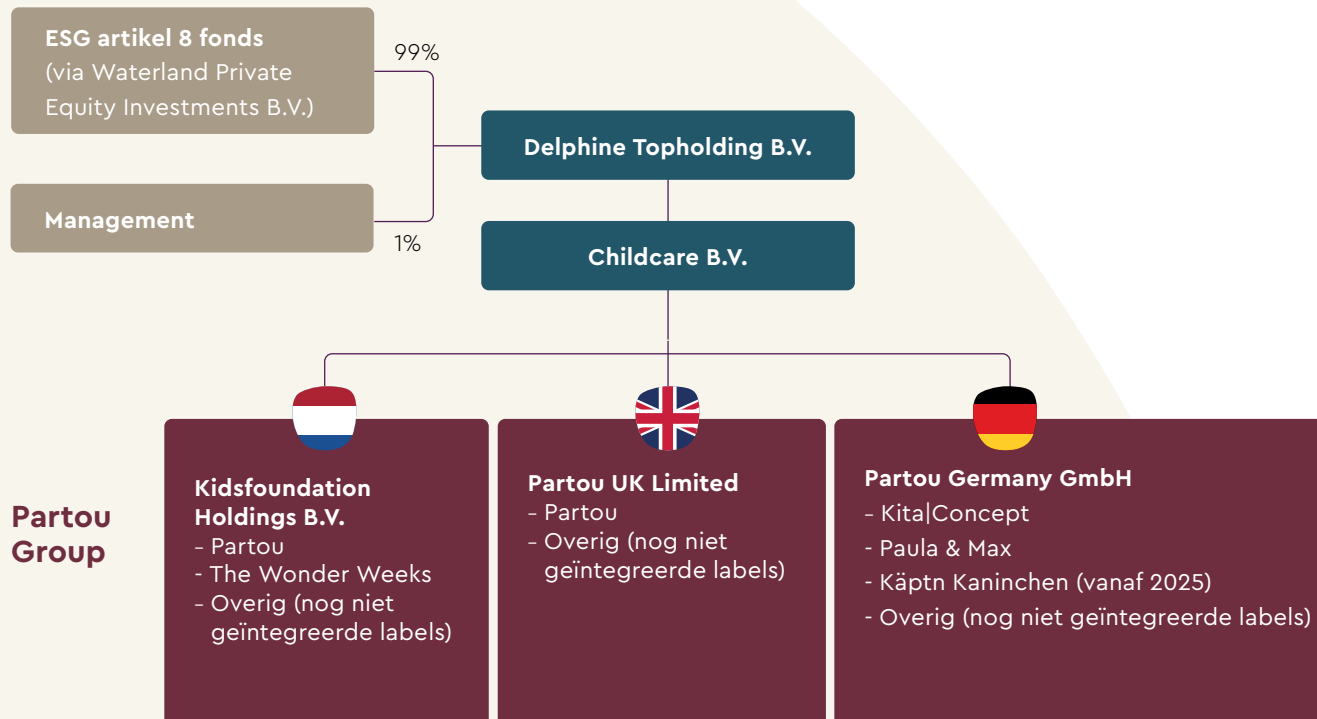
***We bieden steeds  
meer plekken voor  
Inklusionskinder.***

## Governance en compliance

# Organisatiestructuur en *goed bestuur*

### Aandeelhoudersstructuur

(vereenvoudigde weergave)



### Aandeelhoudersstructuur

Partou Group is de naam die gebruikt wordt voor alle entiteiten in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland die vallen onder Childcare B.V. Elk land heeft een eigen entiteit, waaronder meerdere entiteiten vallen van waaruit de verschillende (kinderopvang) activiteiten worden aangeboden. Partou is de merknaam waarmee de kinderopvangorganisaties in de drie landen naar buiten treden. In alle drie de landen zijn dit besloten vennootschappen. In Duitsland heeft Partou daarnaast ook een not-for-profit aanbod.

### ESG-fonds

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

### Bestuursstructuur

Het bestuur van de Partou Group ligt bij een raad van bestuur. Een raad van commissarissen (rvc) houdt toezicht op de raad van bestuur. Dit is een dualistisch bestuursmodel, internationaal aangeduid als *two-tier board*.

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

### Raad van commissarissen

De rvc bestaat uit zes leden: vier leden vanuit aandeelhouder Waterland en twee onafhankelijke commissarissen. De commissarissen worden benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders (ava). Zij bepalen ook de remuneratie (vergoeding) van de rvc. Conform de wettelijke kaders van het structuurregime, wordt een commissaris benoemd voor vier jaar en heeft de ondernemingsraad ten aanzien van een derde van het aantal commissarissen een versterkt recht van aanbeveling. De twee onafhankelijke commissarissen zijn benoemd met positief advies van de ondernemingsraad.

De rvc staat het bestuur met raad terzijde. Bij het uitvoeren van deze taak staat voor de commissarissen het belang van de onderneming voorop.

De rvc vergadert ten minste één keer per kwartaal of wanneer een commissaris of het bestuur dat nodig acht. De vergaderingen van de rvc worden geleid door de voorzitter of diens plaatsvervanger. Van de vergadering van de rvc worden notulen opgemaakt.

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

### Statuten

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

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

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



*Het management geeft invulling aan de ambitie om de best gewaardeerde partner in kindontwikkeling te zijn.*

### Raad van bestuur

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

### Doelstelling

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

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

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

### Benoeming en remuneratie

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



Het *remuneration committee* van de rvc gaat over het functioneren en de beloning van de rvb en het hoger management. De beloning is marktconform en wordt, conform wet- en regelgeving, ten minste eenmaal per jaar met de OR besproken. Het basissalaris van de rvb is in 2024 procentueel niet meer toegenomen dan het gemiddelde percentage salarisgroei van de medewerkers volgens de cao.

Volgens de statuten van het *remuneration committee* wordt de CEO jaarlijks beoordeeld door de rvc. Evaluatie vindt plaats op een aantal grote onderwerpen. De rvb heeft onder andere de volgende doelstellingen meegekregen voor 2024/2025:

- Verder innoveren van het recruterende, opleiden en behouden van medewerkers door nog meer dan voorheen te investeren in *opleider & employer of choice*.
- Met behulp van onze nieuwe compliance officer verder investeren in processen rondom *health & safety* voor kinderen en medewerkers.
- Anticiperen op de verwachte vraagtoename als gevolg van de kabinetsplannen voor 'bijna gratis kinderopvang', zowel in Nederland als de UK.
- Borgen van de continuïteit dienstverlening met behoud van kwaliteit door waar mogelijk invloed uit te oefenen op de vormgeving en uitwerking van het aangekondigde nieuwe stelsel voor kinderopvang in Nederland.
- Zorgen voor verdere inbedding van interne en externe ESG-initiatieven en de in- en externe bewustwording hiervan.

De beloning van zowel het bestuur als de medewerkers van Partou die buiten de cao vallen, is in lijn met andere ondernemingen die qua omzet en aantal medewerkers vergelijkbaar zijn. Dit betekent ook dat daar waar de markt dit dicteert, Partou boven het algemene bezoldigingsmaximum volgens de Wet Normering Topinkomens beloont.

#### **Tegenstrijdige belangen en conflicten**

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

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

#### **Directieteam Partou Group en CSR**

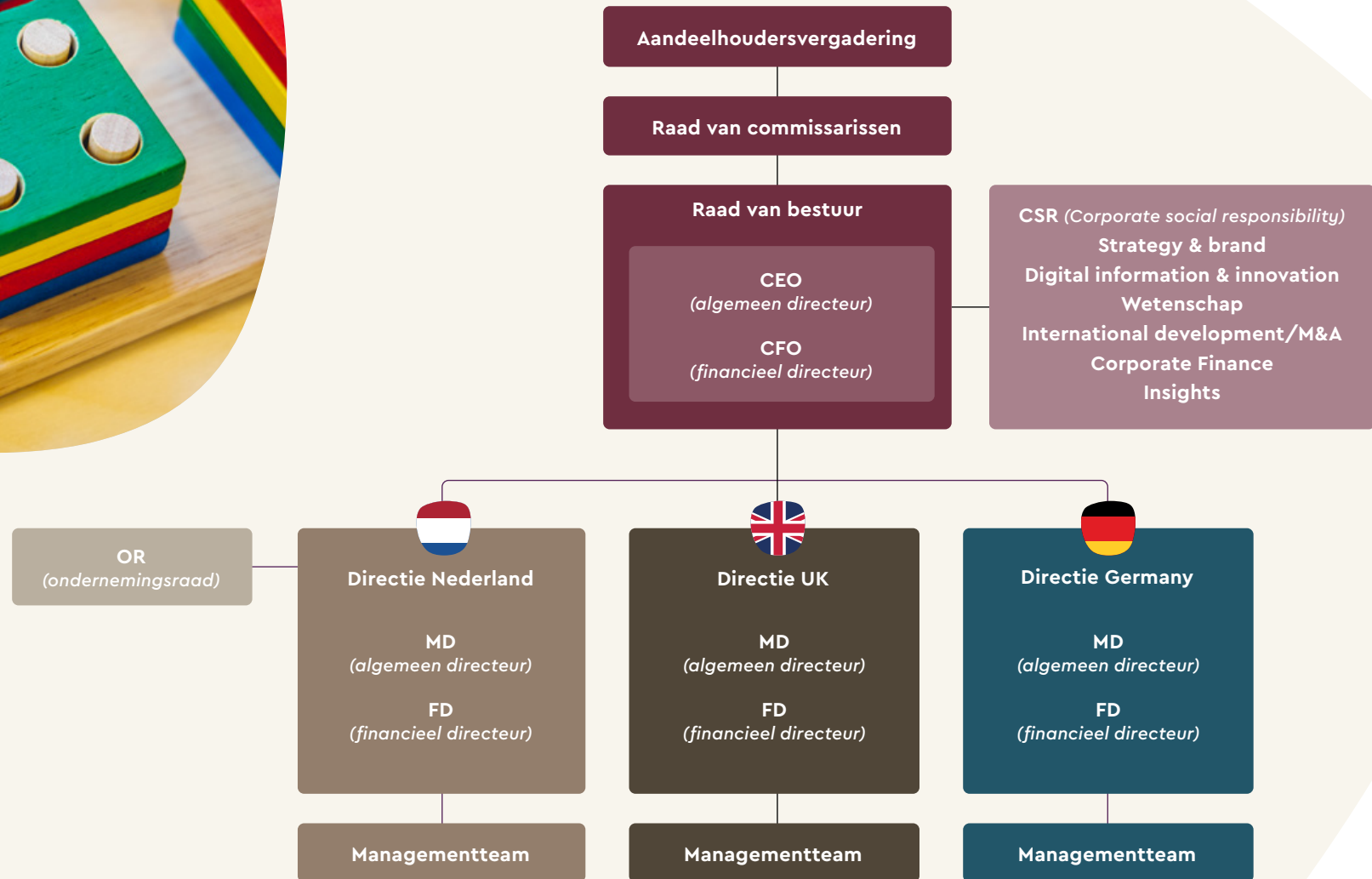
In de directie van Partou Group zitten de twee statutair directeuren (CEO en CFO) die samen de raad van bestuur vormen. De directie bestaat daarnaast uit een *Chief Strategy & Brand Officer* en een *Chief Digital Information Officer*. Het team is verantwoordelijk voor het realiseren van de missie en ambitie van Partou Group. Zij ontwikkelt de strategie op basis van deze missie en ambitie en de landendirecties vertalen deze naar tactische en operationele doelen.

Partou Nederland is hierin een voortrekker. De directeur CSR (corporate social responsibility) sluit structureel aan bij het overleg van de directie van Partou Group om de ESG-principes te borgen in de besluitvorming over de realisatie van de maatschappelijke opdracht van Partou. De algemeen directeuren van de landen sluiten op uitnodiging aan.

#### **Managementstructuur**

Elk land heeft zijn eigen managementstructuur, passend bij de omvang van de organisatie. De dagelijkse aansturing ligt bij de directie bestaande uit een algemeen directeur (MD) en financieel directeur (FD). De MD en FD zijn statutair benoemd. In elk land hebben in ieder geval HR, klantenservice & kindplanning, marketing & communicatie, kwaliteit & pedagogiek, ICT en vastgoed & facilitair een plek in de serviceorganisatie en is er een operationeel directeur voor de aansturing van de operatie.

## Managementstructuur



## Medezeggenschap

### Ondernemingsraad

Partou heeft, in navolging van wettelijke regels, in Nederland een ondernemingsraad (OR) met 30 zetels. De OR wordt samengesteld na verkiezingen, waarbij medewerkers zich verkiesbaar kunnen stellen. De laatste verkiezingen hebben begin 2023 plaatsgevonden en de huidige OR is eind maart 2023 geïnstalleerd. Begin 2025 hebben weer verkiezingen plaatsgevonden. Een OR-lid wordt voor de uren die voor de uitvoering van de OR-taken noodzakelijk zijn, vrijgesteld van de eigen werkzaamheden.

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

De OR heeft in 2024 instemming verleend voor de nieuwe reiskostenregeling. Daarnaast heeft de OR aandacht gevraagd voor uiteenlopende onderwerpen, waaronder herfstbloeiërs en de achterwachtregering. Ook heeft de OR actief meegedacht met het ontwerpen van de nieuwe medewerker- en ouderapp en bij het in 2025 te lanceren platform voor flexibele inzet. In 2024 is er met de directie onder meer gesproken over de cao-onderhandelingen, verzuim, de inzet van zzp'ers, bedrijfskleding en uren schrijven. Daarnaast heeft de OR eind 2024 een initiatiefvoorstel voor sociale veiligheid ingediend.

De OR zoekt actief contact met de achterban door middel van o.a. locatiebezoeken en achterbanonderzoek. Ook publiceert zij een jaaroverzicht en deelt met regelmaat informatie over hetgeen hen én medewerkers bezighoudt.

### Oudercommissies

In de Nederlandse Wet Kinderopvang is vastgelegd dat elke locatie een oudercommissie (oc) moet hebben. Het doel van de oc is het behouden en verbeteren van de kwaliteit van de kinderopvang, in samenwerking met de organisatie. Bovendien kan de oc een rol spelen in de communicatie met de ouders, de organisatie en de GGD.

De oc adviseert de opvangorganisatie, zowel gevraagd als ongevraagd, op basis van het zogenaamde medezeggenschapsrecht (adviesrecht). Dit recht geldt voor de volgende onderwerpen: de uitvoering van het kwaliteitsbeleid in het algemeen en het pedagogisch beleid in het bijzonder, het algemeen beleid op het gebied van veiligheid, gezondheid, voeding en opvoeding, de openingstijden van de locatie, prijswijzigingen, het voorschoolse educatiebeleid en de klachtenregeling.

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

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

Ook in Duitsland wordt gewerkt met oudercommissies die geïnformeerd en geraadpleegd worden bij (pedagogische zaken) die van invloed zijn op het welzijn van kinderen.



# Raad van bestuur



**Jeanine Lemmens,**  
Algemeen directeur (CEO)

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

## Werkervaring

### Weight Watchers

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

### Pierre & Vacances/Center Parcs Group

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

### EY

- Accountant

### Studie/Opleiding

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



**Marcello Iacono,**  
Financieel directeur (CFO)

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

## Werkervaring

### Q-Park Nederland

- CFO

### PLUS Retail

- CFO

### Walgreens Boots Alliance

- Financieel Directeur Nederland

### Nutreco

- Financieel Directeur TN Centraal Oost-Europa & Azië

### Royal FrieslandCampina – Coöperatie

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

### KPMG Nederland

- Accountant

### Studie/Opleiding

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

### Overig

- Commissaris Koninklijke Zeelandia Groep

## Landen directeuren



**Olivier de Greve,**  
Algemeen directeur Nederland

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

### Werkervaring

#### WW International

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

#### Fitness First

- Retention & Loyalty Manager Benelux & France
- Diverse functies

### Studie/Opleiding

- Master in economics, Universiteit van Gent

### Overig

- Adviesraad Maison Slash



**Samantha Rhodes,**  
Algemeen directeur UK

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

*"Door de aansluiting bij Partou Group kunnen we samenwerken en onze gezamenlijke expertise, inzichten en wetenschappelijk onderzoek benutten om de ontwikkeling van kinderen verder te verbeteren en een integraal onderdeel te laten worden van vroege kindontwikkeling hier in het Verenigd Koninkrijk."*

### Werkervaring

#### Mitchells & Butlers PLC

- Operations Director Ember Inns
- Operations Director Harvester Restaurants

#### Weight Watchers

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

#### Spirit Group

- Operations Director Chef & Brewer Restaurants

### Studie/Opleiding

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



**Nicolette Hehn,**  
Algemeen directeur Duitsland

Sinds oktober 2024 is Nicolette algemeen directeur van de Partou Duitsland. Haar ruime ervaring met strategisch leiderschap, het werken in een landenorganisatie en voor een purpose driven organisatie komen in haar nieuwe rol bij Partou zeer van pas. Het is voor haar een grote motivatie om mensen te helpen bij hun persoonlijke doelen en uitdagingen. Dat geldt zowel voor de ontwikkeling van het team in Duitsland als voor de dienstverlening van Partou. Wat is er voor de hand liggender dan Partou in te schakelen om gezinnen te ondersteunen, de balans tussen werk en privéleven te verbeteren én kinderen de best mogelijke zorg te bieden? Met haar enthousiasme, uitstekende people skills en transparante communicatie, stimuleert Nicolette haar team om samen te bouwen aan Partou Duitsland.

### **Werkervaring**

#### **NHC**

- Diverse adviesopdrachten in the B2B-, direct sales- and e-commerce sector

#### **WW International**

- SVP International Marketing
- VP Marketing/Customer Service  
Germany/Zwitserland

#### **Mars Inc./Coca-Cola**

- European Category Director (Baked Goods)
- Business Development Manager
- Consumer Understanding Manager

### **Studie/Opleiding**

- Degree in Business Administration,  
Universiteit van Aken

# Raad van commissarissen



## **Maria van der Sluijs-Plantz,** onafhankelijk commissaris

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

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

### **Selectie relevante (neven)functies**

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



## **Heleen Terwijn,** onafhankelijk commissaris

Heleen Terwijn studeerde Psychologie aan de Universiteit van Amsterdam en werkte

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

### **Selectie relevante (neven)functies**

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



## **Hans Scheepers,** commissaris namens Waterland

Hans Scheepers is Partner bij Waterland.

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



**Tomas Simons,**  
commissaris namens  
Waterland

Tomas Simons is Managing Partner bij Waterland Nederland. Naast zijn

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



**Joy Castenmiller,**  
commissaris namens  
Waterland

Joy Castenmiller is Investment Director bij Waterland. In verschillende functies

(Associate, Senior Associate, Investment Manager en Investment Director) is hij inmiddels betrokken geweest bij vijftien investeringen van Waterland. Hij behaalde een Master in Financieel Management aan de Rotterdam School of Management en heeft deelgenomen aan een uitwisselingsprogramma met de Ross School of Business (Universiteit van Michigan). Tijdens zijn studie liep hij onder meer stage bij Lazard Benelux en werkte hij als creditanalyst bij Rabobank Westland.



**Sebastiaan Winkenius,**  
commissaris namens  
Waterland

Sebastiaan Winkenius is Investment Manager bij Waterland. Hij behaalde een

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

## Verslag raad van commissarissen

# *Een krachtige basis* voor de toekomst

Met trots kijken we terug op 2024, een jaar dat, ondanks de moeilijke (arbeids) marktomstandigheden, opnieuw de kracht van Partou's toewijding en gedrevenheid aantoonde. In elk land waar we actief zijn, hebben onze teams zich tot het uiterste ingespannen om toegankelijke, kwalitatief hoogwaardige kinderopvang te bieden.

Partou blijft investeren in wat het belangrijkste is: de ontwikkeling van kinderen. Door middel van innovaties en wetenschappelijk onderzoek blijft Partou continu verbeteren en omgevingen creëren waarin kinderen uitgroeien tot sociale, nieuwsgierige en veerkrachtige individuen – kinderen die zichzelf kunnen zijn, elkaar ondersteunen en leren verschillen te waarderen.

### **Bouwen aan een sterke Partou Group**

2024 was Partou's eerste volledige jaar als groepsorganisatie. Met de komst van Paula & Max in Duitsland aan het begin van het jaar en een groeiend internationaal team hebben we gezien hoe samenwerking en kennisdeling tussen landen de kwaliteit van onze dienstverlening verbeteren.

Elk land brengt haar eigen sterke punten met zich mee – samen vormen ze een krachtige basis voor de toekomst.

### **Investeren in continuïteit**

De raad van commissarissen ziet de aanhoudende uitdagingen van personeelstekorten en ziekteverzuim, met name in Nederland en het Verenigd Koninkrijk. Dankzij de toewijding van onze medewerkers konden we onze locaties zoveel mogelijk openhouden en kwalitatief hoogwaardige kinderopvang blijven leveren. Daarvoor is veel geïnvesteerd in de inzet van flexibele medewerkers, met de opzet van een eigen flexpool in Nederland. In Duitsland zijn we er trots op dat de meeste teams volledig zonder tijdelijk personeel werkten – een teken van een sterke, stabiele bedrijfsvoering.

### **Met vertrouwen vooruitkijken**

De beslissing van Partou Nederland om per 2025 te stoppen met de inzet van zzp'ers past in het overheidsbeleid en onze langetermijnvisie. Deze transitie vereist veel flexibiliteit van onze teams en we zijn hen zeer dankbaar voor hun inzet. Dankzij de doorontwikkeling van onze medewerkersapp kunnen we in 2025 flexibele inzet van eigen medewerkers beter ondersteunen en hen meer regie en empowerment bieden waarnaar zij op zoek zijn.

### **Erkenning voor de pedagogisch professional**

Eind 2024 lanceerde Partou Nederland de campagne 'Bepaald niet kinderachtig', een gedurfde landelijke campagne om pedagogisch medewerkers aan te trekken en te behouden. Dit helpt niet alleen onze eigen organisatie, maar vergroot ook de bekendheid en waardering voor de pedagogisch professional en het werken in de kinderopvang. We onderzoeken of en hoe we deze aanpak kunnen uitbreiden naar andere landen, vanuit de erkenning van de essentiële rol die professionals in de kinderopvang spelen bij het vormgeven van de maatschappij.

### **Duurzaamheid en impact**

We zijn nauw betrokken bij de voortgang van Partou op het gebied van ecologische en sociale doelstellingen. Van het pilot project met wasbare luiers tot het partnerschap dat kinderarbeid in toeleveringsketens aanpakt, we ondersteunen en stimuleren deze vooruitstrevende inspanningen. We kijken er ook naar uit dat de Britse en Duitse teams Nederland volgen in hun streven naar B Corp certificering op termijn.

### Een veilig, gezond en hoogwaardig ecosysteem

In 2024 hebben we belangrijke stappen gezet in de manier waarop Partou Group kwaliteit, gezondheid en veiligheid borgt. Met het nieuwe internationale *Health, Safety and Quality committee* hebben we nu een structuur die transparantie en gedeelde verantwoordelijkheid biedt en zorgt voor effectievere risicodekking, beleidsimplementatie en mitigerende maatregelen.

### Technologie met een doel

Digitale innovatie blijft een centrale rol spelen bij de verbetering van onze dienstverlening en de ondersteuning van gezinnen. Van de best beoordeelde ouder-app in Nederland tot een nieuw abonnementsmodel voor *The Wonder Weeks*. De uitbreiding van de robotisering en automatisering van interne (administratieve) processen binnen de Group maakt tijd vrij om te focussen op het bieden van extra kwaliteit en menselijk contact.

### Navigeren door politieke verandering

De raad van commissarissen volgt de politieke ontwikkelingen op de voet. In Nederland en het Verenigd Koninkrijk veranderen beleidswijzigingen de financiering en toegang tot kinderopvang. Onderzoek bevestigt dat door private equity gefinancierde aanbieders zoals Partou hoogwaardige kinderopvang leveren, zonder financiële 'lekken'. In Duitsland hebben we oog voor lokale ontwikkelingen die financieringsmodellen kunnen beïnvloeden.

### Een gedeelde missie, een sterke toekomst

Met een solide organisatorische basis, sterk leiderschap in alle landen en een duidelijke internationale visie zien we de toekomst vol vertrouwen tegemoet. Bovenal blijven we gefocust op de missie van Partou: het realiseren van een veerkrachtige samenleving en betere wereld door ieder kind spelenderwijs voor te bereiden op de toekomst. Dat is wat ons drijft – en ons verenigt – over alle grenzen heen.

### Tomas Simons

Raad van commissarissen

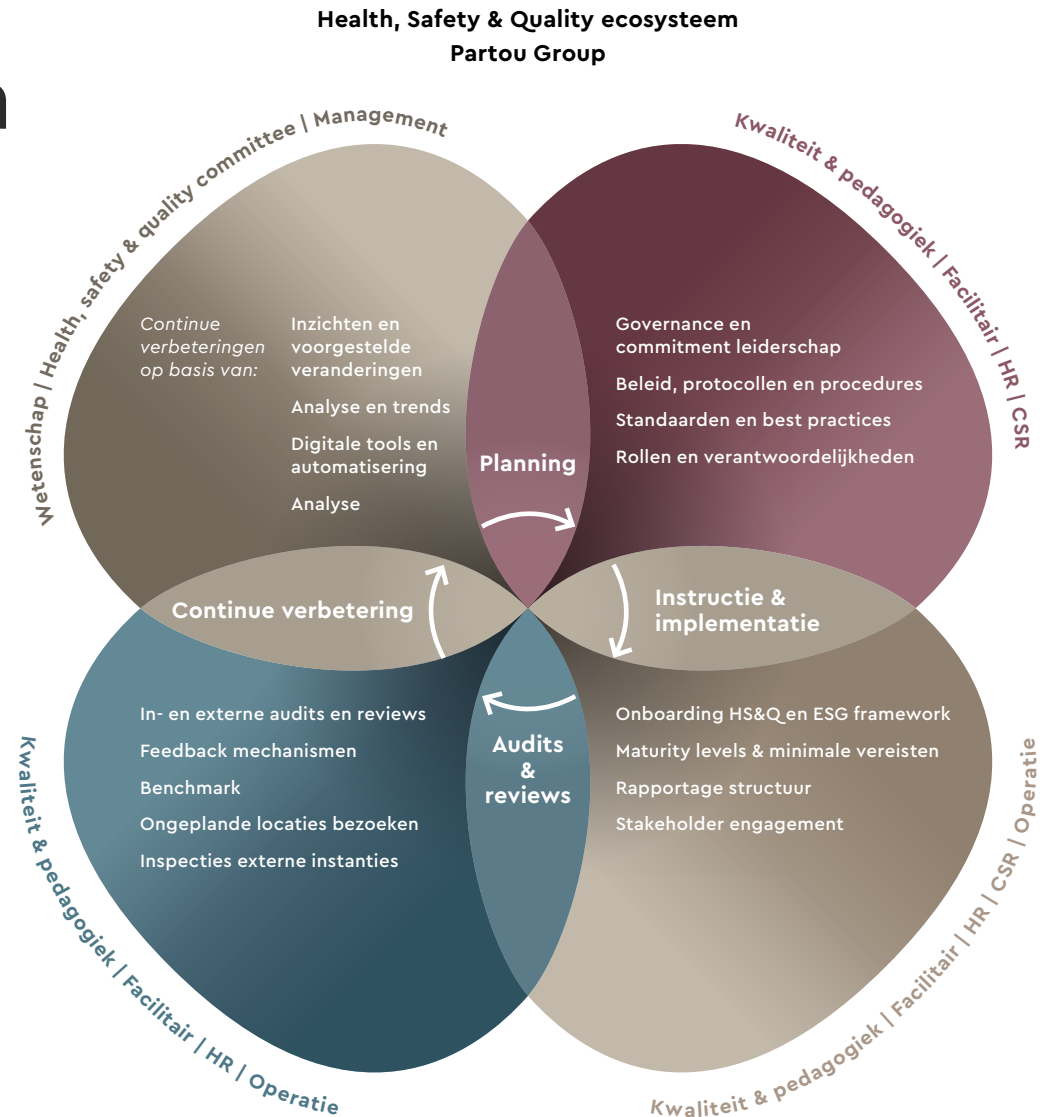
*Sterk leiderschap  
met een duidelijke  
internationale visie*



## Risicomanagement

# Risicomanagement als *integraal onderdeel* van onze bedrijfsvoering

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



## Risicobeleid

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

De raad van bestuur en de directieteam van de landen zijn verantwoordelijk voor de risicoacceptatie en de systemen van risicobeheersing en interne controlemechanismen. We brengen de belangrijke risico's in kaart en controleren de naleving van wet- en regelgeving binnen onze organisatie. Alle activiteiten om dit te doen, worden samengevat in ons internationale Health, Safety & Quality/ESG-ecosysteem.

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

Risico's worden dagelijks gemonitord en incidenten en klachten worden opgevolgd. Periodiek vindt monitoring en auditing plaats om afwijkingen van de risiconormen, het beleid, de systemen en mechanismen te verbeteren. Dit gebeurt zowel op de locaties als op het servicekantoor. Eens per kwartaal wordt de risicorapportage en monitoring vanuit de landen geanalyseerd door het internationale *Health Safety and Quality Committee* en besproken met de raad van commissarissen.



***Er wordt samengewerkt met een partner om de beveiliging van systemen en procedures rondom dataverwerking en privacy te kunnen borgen.***

### Risicoprofiel

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

### Risicoanalyse

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

**Strategische risico's:** de ontwikkeling van de economie, de maatschappelijke en politieke legitimatie, de ontwikkeling van behoeften van ouders.

De strategische risico's zijn van invloed op de betaalbaarheid en de toegankelijkheid van de kinderopvang. Veranderingen in de economie en het maatschappelijke en politieke debat kunnen politieke gevolgen hebben voor het stelstel en de inzet van het instrument van vergoedingen voor kinderopvang.

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

Dit zien we terug in alle drie de landen. In Duitsland heeft een recente systeemwijziging in München tot gevolg dat aanbieders geen winst mogen maken in combinatie met een construct dat ervoor zorgt dat eventuele exploitatietekorten worden gecompenseerd. Ondanks dat aanbieders in basis geen verlies kunnen maken, is Partou van mening dat dit concept uiteindelijk de innovatie in de kinderopvang in München remt. Het valt te bezien wat de gevolgen voor de kwaliteit en oudertevredenheid op lange termijn zijn. In Nederland en het Verenigd Koninkrijk leiden de systeemwijzigingen tot een verwachte vraagtoename. In het Verenigd Koninkrijk is de doelgroep van 'gratis kinderopvang' in 2024 reeds aanzienlijk verruimd. En nu in Nederland is aangekondigd dat – in aanloop naar de uitgestelde stelselhervorming en 'bijna gratis kinderopvang' voor werkende ouders per 2029 – de komende jaren de vergoedingen voor de kinderopvangtoeslag verder worden verhoogd, is de verwachting dat dit de betaalbaarheid en toegankelijkheid van de kinderopvang in Nederland vergroot en dat dit zal leiden tot een toename van de vraag.

Fluctuaties in de vraag als gevolg van veranderingen in de economie, overheidsbeleid of de behoeften van ouders hebben vervolgens gevolgen voor de behoefte aan gekwalificeerde medewerkers. Tegelijkertijd is de mogelijkheid om als organisatie snel op een grotere of kleinere vraag te reageren, beperkt. Partou werkt overwegend met arbeidscontracten voor onbepaalde tijd om de beste medewerkers aan ons te binden en met langlopende huurcontracten om het kinderopvangaanbod voor ouders te kunnen garanderen. Daarnaast is er sprake van aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, vooral in en rondom de grote steden.

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

De behoeften en wensen van ouders zijn voortdurend aan verandering onderhevig. Daarbij kan gedacht worden aan de vraag naar specifieke vormen van kinderopvang (van kinderopvang met aandacht voor voorschoolse educatie tot sport-bso's) of de behoefte aan een vorm van samenwerking met scholen. Ook de wensen met betrekking tot openingstijden en extra dienstverlening, zoals warme maaltijden, kappers of vervoer van en naar sportfaciliteiten, veranderen met de tijd. Het in beeld hebben van redenen voor zowel vraagtoename als vraagtval is van invloed op de bedrijfsvoering.

Ook strategische partnerschappen met gemeenten en onderwijs spelen een rol in het kunnen sturen van de vraag.

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

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

Binnen Partou is het melden van (bijna) incidenten door onze pedagogisch professionals een stringente regel. Het niet naleven van die regel kan personele consequenties hebben. De exacte werkwijze verschilt per land, als gevolg van wet- en regelgeving. In alle drie de landen worden de registratie en opvolging van incidenten gemonitord en gerapporteerd. De incidentenrapportage is een vast onderdeel op de agenda van het *Health, Safety and Quality Committee* en van de rapportage aan de raad van commissarissen.

Een ander veiligheidsrisico vormt het omgaan met persoonsgegevens van kinderen, ouders en medewerkers. De grote aantallen gegevens en verschillende systemen waarin die gegevens voorkomen, leiden tot risico's op datalekken en ongeoorloofde data-verspreiding binnen de organisatie. De inrichting en het gebruik van systemen en de opslag van data zijn dan ook gebonden aan



protocollen en 'faalveilig' ontwerp. Partou werkt samen met partner Northwave om de beveiliging van systemen en procedures rondom dataverwerking en privacy zo goed mogelijk in te richten en de juiste werking daarvan te toetsen. Er zijn in 2024 205 incidenten rondom privacy & security bij Northwave geregistreerd, waarvan 56 (mogelijke) datalekken. Dit heeft tot 7 meldingen bij de Autoriteit Persoonsgegevens geleid. De meldingen zijn adequaat en tijdig afgehandeld en geen ervan heeft geleid tot daadwerkelijke beperking van rechten en vrijheden van betrokkenen.

Ons beleid voor het melden van kwetsbaarheden, de CVD (Coordinated Vulnerability Disclosure), is gepubliceerd op onze website. In 2024 hebben we 5 meldingen met voor ons nieuwe informatie over een kwetsbaarheid met hoge impact binnengekregen. Hierop is direct actie genomen. 4 meldingen betroffen hetzelfde onderwerp. Ook de meeste medium impact meldingen zijn opgelost of staan op de backlog van de leverancier. Zowel Partou als leveranciers blijven alert op het tijdig updaten van systemen en verbindingen.

In 2024 zijn bij Partou UK 16 datalekken geregistreerd en 34 SAR-verzoeken ingediend. Een SAR is een verzoek dat door of namens een individu wordt gedaan om de informatie te verkrijgen die hij of zij mag opvragen op grond van artikel 15 van de Britse AVG.

Sinds 2023 wordt ook het Verenigd Koninkrijk onderworpen aan *security checks* door onze partner Northwave. De opvolging van de bevindingen wordt maand op maand gevolgd in het overleg tussen de raad van bestuur en het directieteam van het Verenigd Koninkrijk. Ook in Duitsland heeft in 2024 een eerste security scan plaatsgevonden.

Snelle toename of afname in vraag en aanbod brengt verschillende capaciteitsrisico's met zich mee. Er zijn risico's met betrekking tot de ruimtes die we kunnen huren of waarvan we juist de huur kunnen opzeggen, om het aantal kindplaatsen naar boven of naar beneden bij te kunnen stellen. Vastgoed dat voldoet aan wet- en regelgeving voor kinderopvang is schaars en regelmatig zijn grote investeringen nodig om aan de gestelde eisen te voldoen.

Er zijn ook risico's met betrekking tot de beschikbaarheid van gekwalificeerde medewerkers om in een krappe arbeidsmarkt aan de vraag te kunnen voldoen.

**Financiële risico's:** financiële structuur, arbeidsmarkt, verzuim.

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

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

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

Met uitzondering van enkele panden in Engeland, heeft Partou geen vastgoed in bezit en huurt ze alle locaties. Dit brengt risico's met zich mee met betrekking tot de looptijd en voorwaarden van de huurcontracten. De huur van ruimten in scholen brengt het risico met zich mee dat huurbescherming in die constructies in Nederland ontbreekt. Als de ruimte nodig is voor leerlingen van de school (of van een andere school), dan kan de huur eenzijdig worden beëindigd<sup>31</sup>.

#### **Compliance-risico's:** overheidsbeleid

Partou Group heeft te maken met wetgeving voor grote ondernemers en wetgeving specifiek voor de kinderopvang. In Duitsland kan wetgeving per deelstaat verschillen. Veranderingen in wet- en regelgeving hebben directe invloed op de bedrijfsvoering. Of het nu gaat om een verandering in het kinderopvangstelsel op zichzelf of een aanpassing van kwaliteitseisen aan de kinderopvang, veranderende arbeidswetgeving, wetgeving over de gebouwde omgeving of Europese wetgeving, zoals de CSRD en CSDDD.

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

***Voor het borgen van beleid en processen op de locaties vinden interne audits plaats.***



## Risicobeperkende regelingen

Partou hecht veel waarde aan een integrale bedrijfscultuur en de veiligheid en gezondheid van medewerkers en kinderen. Daar zijn diverse maatregelen voor genomen.

### Integriteitscode

We maken binnen de organisatie gebruik van een groot aantal reglementen en codes die, als onderdeel van het risicobeheersings- en controlesysteem, met elkaar het instrumentarium vormen om de integriteit binnen Partou te waarborgen. De integriteitscode dient daarbij als kapstok. De code geldt voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van Partou. Dus niet alleen voor medewerkers en directie maar ook voor een bredere kring: de leveranciers en instanties die werken in opdracht van Partou.

De integriteitscode is openbaar en opvraagbaar. Er zijn diverse regelingen die raakvlakken hebben met integriteit, waaronder:

- Gedrag:
  - Governancecode Kinderopvang
  - Integriteitscode
  - Screening medewerkers
  - Gedragscode voor medewerkers
  - Gedragscode voor leveranciers
  - Anti-corruptieregeling
  - Beleid Ongewenste omgangsvormen (NL)

- Meldingen:
  - Klokkenluidersregeling
  - Klachtenregeling voor medewerkers
  - Klachtenregeling voor ouders
  - Regeling Vertrouwenspersoon
  - Incidenten met kinderen
  - Incidenten met medewerkers
  - Meldcode Veilig Thuis (NL)
- Privacy:
  - Informatiebeveiliging
  - Privacyreglement (ouders)
  - Protocol sociale media voor ouders (NL)
  - Toestemming fotograferen kind (NL)

De regelingen voor medewerkers zijn hierna toegelicht.

### Screening van medewerkers

In Nederland moet iedereen die werkt in de kinderopvang een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) hebben en ingeschreven zijn in het Personenregister Kinderopvang van de overheid. Dit is geborgd in ons werkproces van indiensttreding. Na inschrijving start automatisch de continue screening. Hiermee wordt doorlopend gecontroleerd of iemand strafbare feiten heeft gepleegd die niet samengaan met werken in de kinderopvang. Ook leveranciers die op onze locaties komen, moeten in het bezit zijn van een VOG.

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

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

### Gedragscode

Partou-medewerkers hebben veel contacten in hun werk. In de gedragscode is beschreven op welke wijze Partou-medewerkers met elkaar, met de kinderen op onze opvang en hun ouders en met derden omgaan.

De gedragscode is van toepassing op alle medewerkers en alle personen die werkzaam zijn namens Partou (bijvoorbeeld ingehuurde krachten). In de Nederlandse cao Kinderopvang is vastgelegd dat organisaties over een gedragscode moeten beschikken (artikel 8.3 van de cao). De inhoud van de gedragscode van Partou is in overeenstemming met de cao-afspraken.

### Anti-corruptie

Partou heeft een beleid om corruptie en fraude te voorkomen. Onze accountant PwC neemt jaarlijks een fraudescan af bij de rvb. Ook zijn richtlijnen en standaarden ontwikkeld ter bevordering van integer handelen. Daar zijn onder andere procuratieschema's voor opgesteld, waarbij betalingen van een bepaalde omvang door twee onafhankelijke functies moeten worden gecontroleerd/geaccordeerd.

### Ongewenste omgangsvormen

Partou voert een preventief beleid ten aanzien van ongewenste omgangsvormen. Medewerkers, ouders en andere externen kunnen melding maken van zulke vermoedens.

Voor ouders verloopt dit via de klachtenprocedure. Medewerkers kunnen terecht bij vertrouwenspersonen en externe instanties, zoals de GGD en Ofsted of de *Local Authority Designated Officer* (LADO). Deze aangewezen functionaris van de lokale overheid (LADO) is de persoon die op de hoogte moet worden gesteld als wordt beweerd dat een professional of vrijwilliger die met kinderen werkt zich op een manier heeft gedragen die schadelijk is geweest of kan zijn geweest voor een kind.

Het algemene beeld is, dat er zeer weinig gemeld wordt. Aantallen zijn niet bekend vanwege anonimiteit. Partou benadrukt het belang bij medewerkers om meldingen wel te doen.

Nederlandse kinderopvangorganisaties zijn wettelijk verplicht het vierogenprincipe toe te passen. Dit betekent, dat een pedagogisch professional op de groep tijdens het werk met kinderen altijd gezien of gehoord moet kunnen worden door een andere volwassene. Het naleven van het vierogenprincipe is onderdeel van de inspectie van de GGD. Vanuit de wet is het verplicht dat de oudercommissie minstens één keer per jaar op de hoogte wordt gesteld van de wijze waarop het vierogenprincipe binnen een kinderdagverblijf wordt ingericht. De oudercommissie heeft adviesrecht om de invulling van het vierogenprincipe goed of af te keuren. Partou Nederland werkt volgens het vierogenprincipe door op alle locaties te zorgen voor ruime doorkijken in deuren en door ramen tussen alle ruimten waar kinderen verblijven.

In het Verenigd Koninkrijk mogen medewerkers niet alleen op de groep staan. Op circa de helft van de

Engelse locaties is er cameratoezicht. In Duitsland verschilt de wet- en regelgeving per deelstaat, vertrekpunt is dat er minimaal twee medewerkers aanwezig zijn.

#### **Vertrouwenspersonen**

Medewerkers kunnen in Nederland contact opnemen met een vertrouwenspersoon, wanneer zij in het werk te maken krijgen met ongewenst gedrag, zoals pesten of (seksuele) intimidatie, en zij dit niet met iemand binnen de organisatie kunnen of willen bespreken. De vertrouwenspersonen zijn extern en hebben geheimhoudingsplicht. In 2024 zijn in Nederland 125 meldingen gedaan bij de vertrouwenspersonen en was er 1 melding van discriminatie. Gezien het aantal medewerkers is het totaal aantal laag te noemen. Ook voor ouders is er een vertrouwenspersoon bij wie zij terecht kunnen voor het melden van misstanden of ongewenste omgangsvormen.

#### **Klachtenregeling voor medewerkers**

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

De klachtencommissie stelt gemotiveerd vast of en zo ja, in welke mate de klacht gegrond is en brengt hiervan schriftelijk advies uit aan de raad van bestuur en de klager/beklaagde. In 2024 heeft de klachtencommissie in Nederland 3 klachten behandeld. In Duitsland was er 1 klacht.

#### **Klokkenluidersregeling**

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

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

Er zijn in 2024 in Nederland twee meldingen gedaan via de klokkenluidersregeling. Beide zaken zijn grondig opgevolgd en onderzocht, zowel intern als door een derde partij, en beide zaken zijn afgerond.

#### **Veiligheids- en gezondheidsbeleid**

De wet- en regelgeving met betrekking tot veiligheid en gezondheid is verankerd in het kwaliteitshandboek, het pedagogisch beleid en het veiligheids- en gezondheidsbeleid.

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

### Meldcode Veilig Thuis

Partou Nederland doet jaarlijks een tiental meldingen bij Veilig Thuis over vermoedens van misstanden bij kinderen thuis. Op basis van de melding doet Veilig Thuis zelf onderzoek naar de situatie of roept de hulp in van een lokale hulpverlener. Medewerkers krijgen verschillende trainingen en workshops om verdachte situaties te herkennen. Het aandeel gevraagde adviezen en meldingen Veilig Thuis vanuit de kinderopvang is al jaren heel laag<sup>32</sup>.

Vanuit Partou Duitsland is in 2024 één §8a melding van verdenking van kindermishandeling thuis gedaan. Partou blijft haar medewerkers aanmoedigen om deze meldingen te doen en ondersteunt ze hierbij met bewustwordingsprogramma's.

### Informatiebeveiliging, gegevensverwerking en IT-systemen

Partou is zich bewust van de risico's van IT-systemen en dataopslag. Het beleid is er dan ook op gericht te werken volgens de NEN-ISO/IEC 27002:2022 aanpak. Wij werken met externe gecertificeerde partners. Voor opslag van data buiten de eigen organisatie zijn

verwerkersovereenkomsten opgesteld. Het beleid is om persoonsgegevens zoveel mogelijk op te slaan binnen de EER (Europese Economische Ruimte) en indien dit niet mogelijk is een passend beschermingsniveau te bieden. Er wordt conform de AVG-regels gewerkt en er is strikt beleid ten aanzien van data verzamelen en versleutelde opslag. Partou Nederland is ISO27001 gecertificeerd.

### Audits en certificering

#### Health, Safety and Quality committee

Het *Health, Safety and Quality Committee* van Partou Group beoordeelt elk kwartaal de mate van controle van de landenorganisaties op verschillende risico-, veiligheid & gezondheids- en governance thema's en rapporteert hierover aan de raad van commissarissen. Het comité baseert zich op rapportages van audits en registraties van incidenten en klachten en de opvolging daarvan, de mate waarin risico's zijn gedekt in beleid op veiligheid & gezondheid en governance en de mate waarin beleid is geïmplementeerd en mitigerende maatregelen zijn genomen.

#### Kwaliteitsaudits

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

### Certificering

Partou Nederland is **ISO27001:2022** gecertificeerd. ISO27001 is wereldwijd de meest gebruikte norm voor informatiebeveiliging.

De norm beschrijft hoe een organisatie procesmatig met het beveiligen van informatie kan omgaan, met als doel om de vertrouwelijkheid, beschikbaarheid en integriteit van informatie intern zeker te stellen. Denk hierbij aan het beschermen van persoons- en/of bedrijfsgegevens, bescherming tegen hackers en inbraak.

Partou Nederland is sinds september 2023 **B Corp** gecertificeerd, een certificering voor bedrijven die voldoen aan hoge standaarden op sociale en ecologische prestaties en transparantie. Na 3 jaar vindt hercertificering plaats. Meer over de B Corp certificering zie pagina 26.

### Externe accountant

Partou Group heeft in 2024 verschillende controles laten uitvoeren door een externe accountant. De verrichte controles zijn erop gericht om vast te stellen dat de jaarrekening een getrouwe weergave van de financiële situatie vormt. Alle accountantscontroles zijn met positief resultaat voltooid.

# Bijlagen

Reikwijdte verslaglegging	119
Materialiteitsmatrix	120
Verantwoording CO <sub>2</sub> e-emissies	121
Kwaliteitscode Kinderopvang	123
GRI-tabel	125
Eindnoten	131



## Maatschappelijke verantwoording

# Reikwijdte verslaglegging

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

Partou rapporteert in overeenstemming met de Global Reporting Initiative (GRI) Standards (Core Option). De GRI is wereldwijd de meest geaccepteerde richtlijn voor het opstellen van niet-financiële jaarverslagen. De GRI-referentietabel is opgenomen op pagina's 125-130. Daarnaast hebben wij op pagina 21 inzichtelijk gemaakt wat onze bijdrage is aan de realisatie van de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties. Ook rapporteren we onze CO<sub>2</sub>-footprint conform het GHG Protocol, zie verantwoording CO<sub>2</sub>e-emissies op pagina's 121 en 122.

Dit verslag heeft betrekking op alle activiteiten van Partou Group in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland die vallen onder Childcare B.V.

Partou Nederland omvat Partou B.V. en Smallsteps B.V. Dit is inclusief de volgende overgenomen kinderopvangorganisaties, die in 2024 geïntegreerd zijn:

- Kinderdagverblijf De Kinderkamer B.V. (overname: 31 mei 2024, integratie: 1 december 2024)
- 't Kweklokaal (activa-passiva transactie: 1 maart 2024)
- Just Kiddies B.V. (activa-passiva transactie: 1 juli 2024)
- Kinderopvang De Speelboom B.V. (overname: 2023, integratie: 1 juli 2024)
- CHILD CARE Kinderopvang B.V. (overname: 2023, integratie: 1 juli 2024)
- Kinderopvang 't Goudvisje B.V. (overname: 2022, integratie: 1 juni 2024)
- Koningskinderen Holding B.V. (overname: 2019, integratie: 1 maart 2024)

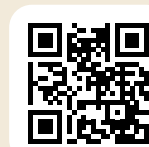
Daarnaast is in de data die onze omvang betreffen, zoals het aantal locaties en kindplaatsen, één overname opgenomen, die in 2024 nog niet geïntegreerd was. Het betreft een overname per 2 september 2024, bestaande uit meerdere houders: Het Witte Wiel B.V., KIDS TALENT B.V., Kids Talent Europlaan B.V., Kids Talent Hapert B.V., Kids Talent Oirschot B.V., Klokje Rond B.V., Kindercentrum Madelief B.V. en KDV Suusje B.V.

Partou Verenigd Koninkrijk omvat Just Childcare Holdings Limited en All About Children Limited. Wonder Years nursery & Holiday Club Limited is per juli 2024 overgenomen en reeds geïntegreerd in Partou Verenigd Koninkrijk.

Partou Duitsland omvat Kita|Concept en Paula & Max. Begin 2025 is Käptn Kaninchen onderdeel geworden van Partou Duitsland. Data zijn niet meegenomen in de feiten 2024.

Alle data hebben betrekking op het kalenderjaar 2024, tenzij anders is aangegeven.

De financiële resultaten over 2024 zijn niet opgenomen in dit maatschappelijk verslag, maar zijn te vinden in ons financieel jaarverslag.



Download het financieel verslag  
[www.partougroup.com](http://www.partougroup.com)  
 of scan de QR-code.

## Onze belanghebbenden

# Materialiteitsmatrix

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

Aan de hand van de dubbele materialiteitsanalyse hebben we volgens de richtlijnen van de CSRD in beeld gebracht op welke topics onze klimaat- en sociale impact het grootst is (impact materialiteit) en welke topics de meeste impact hebben op Partou Group als organisatie (financiële materialiteit). Ons klanttevredenheids- en medewerkersbetrokkenheidsonderzoek geven hiervoor belangrijke input. Daarnaast hebben we met de ondernemingsraad, de managementteams, raad van commissarissen en aandeelhouder gesproken over de impact van de verschillen topics. De inzichten hieruit zijn verwerkt in onze materialiteitsmatrix. De topics die op een van beide materialiteiten hoog scoren, behoren tot de meest materiële topics.



### Materiële topics

- Environmental**
  - Klimaatmitigatie
  - Afval

- Social**
  - Eigen medewerkers**
    - Training en ontwikkeling van vaardigheden
    - Baanzekerheid
    - Leefbaar loon

- Ouders en kinderen**
  - Veiligheid & gezondheid

- Governance**
  - Bedrijfscultuur

Meer informatie over de materiële topics vind je terug in het betreffende hoofdstuk op pagina's 24 en 25.

## Onze emissies

# Verantwoording CO<sub>2</sub>e-emissies



## Nederland

Onze CO<sub>2</sub>e-administratie heeft betrekking op Partou Nederland, exclusief niet-geïntegreerde labels. De emissies zijn berekend conform het GHG Protocol.

### Uitgangspunten

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

- Woon-werkverkeer-emissies zijn bepaald op locatieniveau aan de hand van diverse transportmogelijkheden en gemiddelde afstand woon-werkverkeer.
- Woon-werkverkeer-emissies zijn inclusief emissies vanuit thuiswerken.
- Upstream leased assets emissies weerspiegelen de emissies van onze locaties waar wij medegebruiker zijn binnen een gebouw. Deze emissies zijn ingeschat op basis van een gemiddeld energieverbruik per m<sup>2</sup>.

### Definities

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

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



## Verenigd Koninkrijk

Alle entiteiten van Partou in het Verenigd Koninkrijk zijn in scope. De gerapporteerde energiedata en CO<sub>2</sub>e-emissies voldoen aan de SECR-vereisten en zijn berekend in overeenstemming met het GHG Protocol en de SECR-richtlijnen<sup>28</sup>.

### Uitgangspunten en definities

Scope 2-emissies zijn bepaald op basis van de location-based-methode.

Het verbruik van **elektriciteit en aardgas** is berekend met behulp van de emissiefactoren die BEIS in 2022 heeft gepubliceerd en waar mogelijk verbruiksgegevens van facturen voor de meeste locaties. Indien gefactureerde gegevens gedurende een bepaalde periode niet beschikbaar waren, werd het dagelijkse gemiddelde verbruik van de gefactureerde periode afgeleid. In gevallen waarin geen factuur beschikbaar was, is het verbruik uit 2021 als representatieve periode genomen. Voor nieuwere locaties waar geen gegevens beschikbaar waren, werd een schatting van het verbruik op basis van vloeroppervlak gebruikt, waarbij de benchmarkgegevens afkomstig waren van andere dagverblijven in de portefeuille.

De data over **transport** zijn berekend op basis van declaraties van zakelijke kilometers. Van voertuigen die eigendom zijn van het bedrijf en medewerkers (*grey fleet*) werd voertuiginformatie zoals motorgrootte en type bijgehouden, waardoor de juiste emissiefactor kon worden gebruikt. Kilometerstanden zijn omgezet met behulp van de emissie-factoren die BEIS in 2022 heeft gepubliceerd.



## Kwaliteitscode kinderopvang

# Voor een blijvend kwalitatief *hoogstaande en toegankelijke kinderopvang*

Partou Nederland heeft het initiatief genomen om samen met 5 andere kinderopvangorganisaties een kwaliteitscode te ontwikkelen, die de Nederlandse kinderopvangsector heldere regels en richting geeft naar de toekomst. De code is in april 2023 aangeboden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Doel is dat de code verder wordt uitgebouwd en dat zoveel mogelijk kinderopvangorganisaties zich bij deze kwaliteitscode gaan aansluiten. Dit loopt via de brancheorganisaties. Zij hebben de verdere doorontwikkeling van de code op zich genomen.

Vooruitlopend hierop rapporteert Partou Nederland in dit verslag reeds op de verschillende onderwerpen uit de code. De onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende onderwerpen uit de kwaliteitscode met een verwijzing naar de rapportage:

Onderwerp	Toelichting	Pagina
<b>Voor de kinderen:</b> We leveren consistent een hoge kwaliteit van kinderopvang, en leggen hierover publiekelijk verantwoording af.		
1	Hoogstaande kwaliteit	Compliance is ingebed in risicomanagement. 111, 114 Partou Group voldoet aan de voorwaarden van het structuurregime. 97
2	Pedagogisch beleid en zelfevaluatie	Zie: <a href="http://www.pedagogiek.partou.nl">www.pedagogiek.partou.nl</a> . Zelfevaluatie in ingebed in HS&Q_eco-system. 109, 111
3	Besluitvorming en oudercommissies	Bestuurders zijn verantwoordelijk voor kwaliteit en besluitvorming. 98 Elke locatie heeft een oudercommissie of spant zich hiervoor in. 101
4	Transparante rapportage	Partou Nederland publiceert sinds 2019 een maatschappelijk verslag, bereidt zich voor op de CSRD en deelt dit met de sector via het Waarborgfonds. 24, 119-120

Onderwerp	Toelichting	Pagina
<b>Voor de kinderen:</b> We realiseren maximale toegankelijkheid voor alle kinderen in Nederland en bieden (in samenwerking) de ondersteuning die nodig is voor kinderen met een achterstand.		
5	Kinderen met extra aandachtsbehoefte	Specifieke aandacht voor doelgroepkinderen. 53-54 Aantal VE- en SMI-kinderen is gepubliceerd. 50
6	Spreiding over wijken	Aantal locaties in wijken met lage SES-WOA score is gepubliceerd. 39-40
7	Betaalbaarheid VE	Alle VE-locaties van Partou hanteren het KOT-tarief. 93

Onderwerp	Toelichting	Pagina
<b>Voor de ouders:</b> We voorzien ouders van relevante informatie voor hun keuzeproces, en vragen een faire prijs voor onze maatschappelijke dienst.		
8	Informatie online	In afwachting van site voor de branche.
9	Klanttevredenheid	Partou houdt periodiek een klanttevredenheidsonderzoek.
		Resultaten van het klanttevredenheidsonderzoek zijn gepubliceerd.
10	Klachtenregistratie	Partou registreert alle klachten en heeft een systeem met workflowmanagement om opvolging te monitoren.
		Het aantal klachten is gepubliceerd.
		Jaarlijks dient Partou een rapportage in bij het Klachtenloket, partou.nl/klachten
11	Informatie bij overname	Partou informeert ouders proactief bij overname van hun locatie.
12	Eigendomsstructuur	Partou is transparant over haar eigendomsstructuur.
		De structuur wordt jaarlijks opgenomen in het maatschappelijk verslag en is daarmee voor iedereen inzichtelijk.
13	Prijsontwikkeling	Partou kent een zorgvuldig proces voor tariefsverhoging.

Onderwerp	Toelichting	Pagina
<b>Voor de medewerkers:</b> We zorgen goed voor onze medewerkers en streven ernaar voldoende medewerkers in de sector te kunnen behouden en nieuwe medewerkers aan te trekken.		
14	Beloning medewerkers	Partou beloont medewerkers conform cao.
15	Medezeggenschap	Partou heeft een actieve ondernemingsraad.
16	Opleiding	Partou heeft een uitgebreid opleidingsaanbod en ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers.
17	Medewerkers- tevredenheid	Partou voert elk jaar een medewerkers- betrokkenheidsonderzoek uit.
		De resultaten van het medewerkers- betrokkenheidsonderzoek zijn gepubliceerd.
<b>Voor de maatschappij:</b> We besturen onze organisaties op een verantwoorde manier, gericht op lange termijn continuïteit.		
18	Duurzame doelen	Partou heeft haar duurzame doelstellingen geformuleerd en rapporteert hierover.
19	Solvabiliteit	Partou publiceert jaarlijks haar solvabiliteit.
20	Financiële relatie aandeelhouders	Partou heeft een gezonde financiële relatie met haar aandeelhouder.
21	Jaarrekening	Partou publiceert jaarlijks haar jaarrekening.
22	Beloning bestuur en toezicht	Remuneratie is opgenomen in het maatschappelijk verslag.
23	Opvangconvenant	Om de continuïteit van de kinderopvang in Nederland te garanderen sluiten de vijftien grootste aanbieders een opvangconvenant. Er zijn nu werkafspraken.
24	Dividend	Partou heeft geen dividend uitgekeerd aan haar aandeelhouder.



De kwaliteitscode Kinderopvang  
vind je [hier](#) of scan de QR-code.

# GRI-tabel

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

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
<b>Organisatieprofiel</b>				
102-1	Naam organisatie	Partou Group	Cover en 2-117	Partou Group is de naam die gebruikt wordt voor alle entiteiten in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland die vallen onder Childcare B.V.
102-2	Merken, producten en/of diensten	Partou Group	4-34	
		Feiten 2024 – Partou Nederland – Dienstverleningswaarde	40	
		Feiten 2024 – Partou Verenigd Koninkrijk – Dienstverleningswaarde	42	
		Feiten 2024 – Partou Duitsland – Dienstverleningswaarde	43	
102-3	Locatie servicekantoor	Partou, Sportlaan 1, 4131 NN Vianen	134	
102-4	Het aantal landen waar de organisatie actief is	Partou Group	4-37	Actief in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland.
102-5	Eigendomsstructuur en rechtsvorm	Governance en compliance	96-101	
102-6	Afzetmarkten	Partou Group	4-37	
		Ons domein	12	
102-7	Omvang van de organisatie	Partou Group	4-37	
		Waardecreatiemodel	22	
		Waardecreatie – Dienstverleningswaarde	38-49	
		Feiten 2024 – Partou Group – Dienstverleningswaarde	40, 42-43	
		Feiten 2024- Partou Groep – Sociale waarde	52-53	
		Feiten 2024 Partou Group – Menselijke waarde	62, 64-65	
		Feiten 2024 – Partou Group – Financiële waarde	92	

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
102-8	Samenstelling medewerkersbestand	Waardecreatie – Menselijke waarde Feiten 2024 – Partou Group – Sociale waarde	60-72 52-53	
102-9	Informatie over toeleveringsketen	Onze stakeholders	34-36	
102-10	Significante organisatieveranderingen tijdens verslagperiode	Reikwijdte verslaglegging Overnames	119 40, 42-43, 96, 119	
102-11	Toelichting over toepassing van het voorzorgsprincipe	Governance en compliance Risicomanagement	96-101 109-117	
102-12	Extern ontwikkelde initiatieven die de organisatie onderschrijft	Voorwoord Partou en SDG's Materiële topics B Corp Ecologie en sociale impact / Technologie Kwaliteitscode kinderopvang Intellectuele waarde Menselijke waarde Natuurlijke waarde Sociale waarde	2-4 20-21 24 26 32 44, 123 5, 73, 75-76 67 81-82, 87 33, 55-57	
102-13	Lidmaatschap van verenigingen en belangenorganisaties	Onze stakeholders Waardecreatie – Intellectuele waarde	34-36 72-79	
<b>Strategie</b>				
102-14	Verklaring van de hoogste beslissingsbevoegde over de relevantie van duurzame ontwikkeling voor de organisatie	Voorwoord	2	
102-15	Belangrijkste impact, risico's en kansen	Waardecreatiemodel Onze waarde Onze strategie Onze impact De wereld om ons heen Waardecreatie	22 15, 22 16-17 18-22 27-32 22	
<b>Ethiek en integriteit</b>				
102-18	Operationele structuur van de organisatie	Governance en compliance	96-101	

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
<b>Governance</b>				
102-18	De bestuursstructuur van de organisatie, met inbegrip van commissies die vallen onder het hoogste bestuurslichaam. En de commissie die verantwoordelijk is voor besluitvorming over economische, milieu en sociale onderwerpen	Governance en compliance Raad van bestuur Raad van commissarissen Verslag raad van commissarissen Maatschappelijke verantwoording	96-101 102 105-106 107-108 119	
<b>Stakeholderengagement</b>				
102-40	Belanghebbenden die betrokken zijn bij de organisatie	Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	34-36 119 120	
102-42	Uitgangspunten voor de inventarisatie en selectie van belanghebbenden	Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	34-36 119 120	
102-43	Wijze waarop belanghebbenden worden betrokken	Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	34-36 119 120	
102-44	Belangrijkste onderwerpen en vraagstukken die uit het overleg met belanghebbenden naar voren zijn gekomen en hoe de organisatie hierop heeft gereageerd	De wereld om ons heen Wat we willen voor de sector Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	27-32 13 34-36 119 120	
<b>Rapportageprincipes</b>				
102-46	Proces voor het bepalen van de inhoud en specifieke afbakening van het verslag en de hierbij gehanteerde uitgangspunten	Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	34-36 119 120	
102-47	Materiële onderwerpen die tijdens het proces ter bepaling van de inhoud van het verslag zijn vastgesteld	Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	34-36 119 120	
102-48	Gevolgen van een eventuele herformulering van informatie, die in een eerder verslag is verwerkt, en de reden voor deze herformulering	Een betere toekomst Reikwijdte verslaglegging	14-15 119	
102-49	Significante veranderingen ten opzichte van vorige verslagperiodes ten aanzien van reikwijdte en afbakening	Een betere toekomst Reikwijdte verslaglegging	14-15 119	
102-50	Periode waarover wordt gerapporteerd	Colofon	134	1 januari 2024 – 31 december 2024

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
102-51	Publicatiedatum van het meest recente, voorgaande verslag	mei 2024		1 januari 2023 – 31 december 2023
102-51	Reactie organisatie op de onderwerpen naar voren gekomen in contact met stakeholders	Ons domein De wereld om ons heen Wat we willen voor de sector Onze stakeholders Maatschappelijke verantwoording Onze belanghebbenden	12 27-32 13 34-36 119 120	
102-52	Verslaggevingscyclus	Jaarlijks		Dit is het zesde maatschappelijk verslag van Partou.
102-53	Contactpunt voor vragen over het verslag of de inhoud ervan	Colofon	134	<a href="http://partougroup.com/contact">partougroup.com/contact</a>
102-54	GRI-toepassingsniveau	GRI 4 Core (richtlijn 2016)	119	
102-55	GRI-content-index	GRI-tabel	125	
102-56	Assurance-verklaring	Zie jaarverslag Partou		<a href="http://partougroup.com/in-de-maatschappij">partougroup.com/in-de-maatschappij</a>
<b>Materiële onderwerpen</b>				
103-1	Afbakening per materieel onderwerp binnen en buiten de organisatie	Waardecreatie – Dienstverleningswaarde Waardecreatie – Sociale waarde Waardecreatie – Menselijke waarde Waardecreatie – Intellectuele waarde Waardecreatie – Natuurlijke waarde Waardecreatie – Financiële waarde	38-49 50-59 60-71 72-79 80-89 90-95	
103-2	Managementbenadering en de onderliggende componenten	Waardecreatie – Dienstverleningswaarde Waardecreatie – Sociale waarde Waardecreatie – Menselijke waarde Waardecreatie – Intellectuele waarde Waardecreatie – Natuurlijke waarde Waardecreatie – Financiële waarde	38-49 50-59 60-71 72-79 80-89 90-95	
103-3	Evaluatie van de managementbenadering	Waardecreatie – Dienstverleningswaarde Waardecreatie – Sociale waarde Waardecreatie – Menselijke waarde Waardecreatie – Intellectuele waarde Waardecreatie – Natuurlijke waarde Waardecreatie – Financiële waarde	38-49 50-59 60-71 72-79 80-89 90-95	
203-1	Impact van procurement	Onze stakeholders – Leveranciers Waardecreatie – Financiële waarde	87, 112-113, 115 90-95	

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
205-1	Anti-corruptie	Risicomanagement – Integriteitscode en gedragscode Risicomanagement – Anti-corruptie	115 115	
206-1	Anti-competitief gedrag	Risicomanagement – Risicobeperkende regelingen	115	
302-1	Energieverbruik binnen de organisatie	Waardecreatiemodel Partou en SDG's De wereld om ons heen – Ecologie en sociale impact Waardecreatie – Natuurlijke waarde Feiten 2024 – Partou Groep – Natuurlijke waarde	22 20-21 32 80-89 84-86	
302-3	Energie-intensiteit	Waardecreatiemodel Partou en SDG's De wereld om ons heen – Ecologie en sociale impact Waardecreatie – Natuurlijke waarde Feiten 2024 – Partou Groep – Natuurlijke waarde	22 20-21 32 80-89 84-86	
302-4	Vermindering van energieverbruik	Waardecreatiemodel Partou en SDG's De wereld om ons heen – Ecologie en sociale impact Waardecreatie – Natuurlijke waarde Feiten 2024 – Partou Groep – Natuurlijke waarde	22 20-21 32 80-89 84-86	
305-5	Vermindering van de uitstoot van broeikasgassen	Waardecreatiemodel Partou en SDG's De wereld om ons heen – Ecologie en sociale impact Waardecreatie – Natuurlijke waarde Feiten 2024 – Partou Groep – Natuurlijke waarde	22 20-21 32 80-89 84-86	
401-1	Instroom en personeelsverloop	Waardecreatie – Menselijke waarde Feiten 2024 – Partou Groep – Menselijke waarde	60-71 62, 64-65	
403-2	Gezondheid en veiligheid op het werk	Waardecreatie – Menselijke waarde Feiten 2024 – Partou Groep – Menselijke waarde	60-71 62, 64-65	

GRI-indicator	Omschrijving	Toelichting of verwijzing	Pagina	Opmerking
404-1	Training en opleiding	Waardecreatie – Menselijke waarde Waardecreatie – Intellectuele waarde Feiten 2024- Partou Groep – Menselijke waarde	60-71 72-79 62, 64-65	
404-2	Programma's voor het verbeteren van de vaardigheden van werknemers	Waardecreatie – Menselijke waarde Waardecreatie – Intellectuele waarde	60-71 72-79	
405-1	Diversiteit van bestuursorganen en medewerkers	Waardecreatie – Menselijke waarde Governance en compliance Governance en compliance – raad van bestuur Governance en compliance – raad van commissarissen	60-71 96-101 102 105	
418-1	Dataveiligheid, privacy en cybersecurity	Waardecreatie – Waarde van onze dienstverlening Risicomanagement – Gegevens- verwerking en IT-systemen	38-49 117	

# Eindnoten

- 1 Europese Commissie, Commission simplifies rules on sustainability and EU investments, delivering over € 6 billion in administrative relief, Press release, 26 februari 2025
- 2 PVV, VVD, NSC en BBB, HOOP, LEF EN TROTS, Hoofdlijnenakkoord 2024-2028
- 3 Rijksoverheid, Kabinet zet nieuwe stap naar bijna gratis kinderopvang voor werkende ouders, 25 april 2025.
- 4 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Wetsvoorstel niet indexeren maximum uurprijs kinderopvang 2026, 15 januari 2025
- 5 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Hoofdlijnenbrief nieuw financieringstelsel kinderopvang aan de slag!, 11 november 2024
- 6 AZW, Prognose model Zorg en Welzijn, Kinderopvang 2024-2033
- 7 Coram, Childcare Survey 2024
- 8 HM Government, Plan for Change Milestones for mission-led government, 5 december 2024
- 9 Department for Education, Over £ 2 billion boost to secure expansion in early education, persbericht, 10 december 2024
- 10 Department for Education, Wraparound childcare: Everything you need to know about before and after school childcare, 16 September 2024
- 11 [www.gov.uk/tax-free-childcare](http://www.gov.uk/tax-free-childcare)
- 12 [www.muenchen.de/aktuell/faq-zum-neuen-kita-foerdersystem](http://www.muenchen.de/aktuell/faq-zum-neuen-kita-foerdersystem)
- 13 BMSFSJ Kindertagesbetreuung Kompakt – Ausbaustand und Bedarf 2023
- 14 Institut der Deutschen Wirtschaft, 360.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährigen fehlen, IW-report 40/2024, 19 oktober 2024
- 15 Ländermonitor, Betreuungsumfang in Kitas, 1 maart 2023
- 16 Ministerie van Volksgezondheid, welzijn en Sport, Landelijke Jeugdmonitor 2024
- 17 Office for National Statistics, Principal projection – Great Britain summary, 28 januari 2025
- 18 Eurostat
- 19 De Nederlandsche Bank, Najaarsraming 2024, 13 december 2024
- 20 Office for National Statistics, Consumer price inflation and GDP quarterly national accounts
- 21 Destatis, press releases no 19 en 20, januari 2025
- 22 Future Today Institute, Tech trends report 2024
- 23 Ganztagsförderungsgesetz
- 24 Kinderopvang-werkt.nl
- 25 Nederlands Consortium Kinderopvang (NCKO), landelijke kwaliteitsmetingen in 2011 en 2013
- 26 Sanne M. de Vet, 'Settling in: Studying stress to support young children and their parents during and beyond the transition to center-based childcare', oktober 2022
- 27 Green House Gas (GHG) Protocol geeft standaardnormen voor CO<sub>2</sub>-emissies
- 28 De Companies Act 2006 (Strategic Report and Directors' Report) Regulation
- 29 Streamlined Energy & Carbon Reporting (SECR), Department for Business, Energy and Industrial Strategy (BEIS), sinds 1 april 2019
- 30 AYIT Consultancy in samenwerking met Van Ree Accountants (5 juli 2023), Prognose kostenontwikkeling kinderopvang 2024
- 31 Wet op het Primair Onderwijs
- 32 CBS, Statline, Huiselijk geweld, 29 oktober 2024

# Colofon

Dit Maatschappelijk Jaarverslag 2024 omvat de rapportageperiode 1 januari 2024 – 31 december 2024 en is een uitgave van Partou Group, Sportlaan 1, 4131 NN Vianen.

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

Mei 2025

