



www.kinderopvangkooos.nl

postbus 141, 8100 AC Raalte 0572 36 01 85 info@kinderopvangkooos.nl www.kinderopvangkooos.nl

JAARVERSLAG

2020



INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD.....	III
1. MISSIE, VISIE EN WAARDEN.....	1
1.1 MISSIE	1
1.2 VISIE.....	1
1.3 KERNWAARDEN.....	1
2. ORGANISATIE EN STRUCTUUR.....	3
2.1 ORGANISATIE.....	3
2.2 STRUCTUUR.....	3
3. JAARVERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT	4
4. JAARVERSLAG VAN HET BESTUUR.....	8
4.1 INLEIDING	8
4.2 VERANDERINGEN	9
5. PERSONEEL.....	14
5.1 INLEIDING	14
5.2 CIJFERS.....	14
6. FEITEN EN CIJFERS ORGANISATIE	16
6.1 INLEIDING	16
6.2 CIJFERS EN FEITEN.....	16
6.3 KINDERDAGVERBLIJVEN	18
6.4 PEUTERWERK RAALTE.....	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
6.5 PEUTERWERK OLS-T-WIJHE.....	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.
6.6 BUITENSCHOOLSE OPVANG	FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.

7. HET GASTOUDERBUREAU **FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**
8. VERSLAG VAN DE ONDERNEMINGSRAAD..... **FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**
 - 8.1 SAMENSTELLING OR 2019..... **Fout! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**
 - 8.2 PUNTEN DIE AAN DE ORDE ZIJN GEWEEST **FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**
 - 8.3 ADVIESAANVRAGEN **FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**
 - 8.4 OVERIGE **FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**
9. FINANCIEN .. **FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.**

VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag van Kinderopvang KOOS over het jaar 2020.
Net als het jaar 2019 stond het jaar 2020 in het teken van kwaliteit en innovatie..

In 2019 steeg de vraag naar opvang en personeel. Doordat we het jaar 2019 met een zeer positief resultaat hebben afgesloten hebben we in 2020 meer dan was begroot kunnen investeren in het verhogen van de kwaliteit binnen de organisatie. Er is een groter budget vrijgemaakt voor opleidingsmogelijkheden dan voorgaande jaren, de afdeling kwaliteit is uitgebreid met een activiteiten coördinator en er is geïnvesteerd in duurzaam ontwikkelmateriaal binnen de locaties.

Naast alle ontwikkelingen die gericht waren op kwaliteit en innovatie heeft de wereldwijde corona pandemie en de daaruit voortkomende landelijke maatregelen impact gehad binnen ons dagelijkse werk. We hebben enkele maanden een gedeelte van de opvang moeten sluiten om zo de kans op besmettingen terug te dringen. Dit heeft financiële gevolgen gehad. Daarbij heeft het een effect gehad op het ziekteverzuim en de mentale gesteldheid bij de medewerkers.

Er is waar nodig aandacht besteed aan ondersteuning naar de medewerkers op diverse manieren.

Ondanks de landelijke maatregelen en de regeldruk die medewerkers voelden, kan ik stellen dat de ingezette koers en de bijbehorende ontwikkelingen nauwelijks zijn gestagneerd. We hebben er samen voor gezorgd dat de kwaliteit binnen de opvang gewaarborgd bleef en dat ingezette ontwikkelingen grotendeels door konden gaan.

Al met al een woelig en onvoorspelbaar jaar waar ik vol trots en met grote waardering voor alle medewerkers op terugkijk.

We hebben dit jaar laten zien waar we als organisatie voor staan, door samen met grote betrokkenheid naar elkaar, de kinderen en de ouders te zorgen dat de opvang doorging en de kwaliteit gewaarborgd bleef. Dit in nauwe samenwerking met onze lokale en regionale partners.

IngeTijdhof

Directeur / Bestuurder

1. MISSIE, VISIE EN WAARDEN

1.1 MISSIE

De missie van KOOS omvat 2 hoofddoelstellingen:

- Kinderopvang KOOS biedt voor alle kinderen van 0-13 jaar de mogelijkheid om zich vanuit een veilige basis zo optimaal mogelijk te ontwikkelen, aangepast aan de ontwikkelingsfasen, mogelijkheden en talenten van elk individueel kind. Elk kind is uniek.
- KOOS biedt ouders de kans om werk en zorgtaken te combineren.

1.2 VISIE

Dit doen we door:

- Bondgenoot te zijn van ouders. We hebben een gezamenlijk belang: het welzijn van hun kind. We hebben elkaar nodig, we ondersteunen elkaar en leren van elkaar.
- Kwaliteit te bieden door te werken vanuit de pedagogische visie.
- Begeleiding, ondersteuning en stimulering van elk individueel kind door deskundig betrokken medewerkers. Binnen een veilige en uitdagende leeromgeving zijn de medewerkers in staat om hun aanbod van activiteiten aan te sluiten bij de talenten en ontwikkelingsfasen van elk kind.
- Samen met de partners een zo optimaal mogelijke doorgaande ontwikkellijn te creëren van opvang naar onderwijs.

1.3 KERNWAARDEN

Ouders vertrouwen hun kind dagelijks toe aan onze pedagogisch medewerkers. Dat is nooit vanzelfsprekend. Bij KOOS realiseren we ons dat. We dienen als organisatie volkomen betrouwbaar te zijn, zowel in handelen, als in veiligheid, continuïteit en aanbod.

Onze waarden zijn:

- **Transparantie:** Je stelt je zichtbaar en toegankelijk op. Je wilt verantwoording afleggen.
- **Verbinding:** Je bent in staat te begrijpen, alvorens begrepen te worden. Samen bereik je meer.
- **Integriteit:** Je stelt je open, eerlijk en respectvol op naar een ieder.
- **Kwaliteit, vakmanschap:** Je stelt jezelf dagelijks de vraag: waar ben ik vandaag beter in geworden.
- **Vertrouwen:** Je hebt lef en durft fouten te maken.

2. ORGANISATIE EN STRUCTUUR

2.1 ORGANISATIE

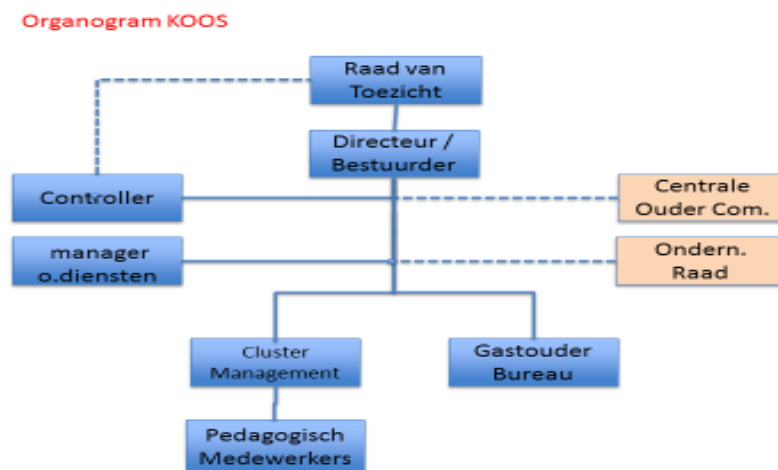
KOOS is een organisatie voor kinderopvang in de regio Salland en Apeldoorn. KOOS biedt dagopvang, buitenschoolse opvang, peuterwerk en gastouderbemiddeling voor kinderen van 0 tot 13 jaar.

Onze ambitie is om in de snel veranderende omgeving verder te bouwen aan ons uitstekende aanbod voor kinderen en ouders, dit in een intensieve samenwerking met het primair onderwijs en andere ketenpartners. Sleutelwoorden hierbij zijn de samenwerking met de lokale partners, de ontwikkeling van onze medewerkers en van onze dienstverlening. Het beleid van KOOS is hierbij ondersteunend en kader gevend.

2.2 STRUCTUUR

KOOS kent een platte organisatiestructuur, waarbij taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zoveel mogelijk gedecentraliseerd zijn. Hiervoor hebben we gekozen omdat we ruimte willen geven aan het talent en de ambitie van onze medewerkers.

De structuur van de organisatie ziet er als volgt uit:



3. JAARVERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

(ex. artikel 25 reglement Raad van Toezicht)

BEOORDELING VAN DE DOELREALISATIE EN VAN DE INVULLING VAN DE MAATSCHAPPELIJKE TAAKSTELLING

De Raad van Toezicht (RvT) heeft geconstateerd dat KOOS op voldoende en adequate wijze invulling heeft gegeven aan haar (statutaire) doelstellingen en verder haar maatschappelijke taakstelling op een goede wijze heeft ingevuld.

DE RvT ALS TOEZICHTHOUDER

Het reguliere overleg van de RvT met de directeur-bestuurder wordt gevoerd aan de hand van een jaaragenda waarin de planning- en control-cyclus centraal staat. Door middel van kwartaalrapportages wordt voortgangs- en sturingsinformatie met de RvT gedeeld. Ook wordt de RvT geïnformeerd over bezoeken en rapporten van de GGD en van andere instanties.

De functie van directeur/bestuurder is vervuld door Inge Tijdhof.

De RvT wordt door middel van schriftelijke rapportages per vergadering geïnformeerd. Aan de hand van een dashboard en een toelichting hierop wordt de actuele situatie over onder andere kwaliteit, financiën, personeel & organisatie en positie en partners besproken. De RvT is tevreden met deze manier van informatievoorziening. Daarnaast wordt de RvT tussentijds per mail op de hoogte gehouden van relevante ontwikkelingen.

De RvT is 6 x keer voor regulier overleg bijeen geweest. Daarnaast is er overleg tussen RvT, het MT en de OR geweest.

Dhr. Jan-Willem Stegeman is voorzitter van de RvT.

De RvT bestaat uit 5 personen.

De RvT heeft in 2020 haar goedkeuring gegeven aan:

- jaarrekening 2019
- jaarverslag 2019
- operationeel plan 2020
- begroting 2021

In 2020 zijn daarnaast de volgende onderwerpen onderwerp van gesprek geweest:

- Samenwerking met de scholen voor primair onderwijs
- Kwaliteit en innovatie
- Implementatie ICT
- Scholing
- COVID-19
- Public Relations

DE RV T ALS WERKGEVER

In 2020 heeft de RvT een tussentijds evaluatie uitgevoerd met betrekking tot het functioneren van de directeur/bestuurder. Ter voorbereiding hierop zijn gesprekken gevoerd met de OR, de oudercommissie en het MT.

KWALITEITEN EN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING VAN DE RV T

De samenstelling van de RvT is zo dat alle benodigde expertise aanwezig is. Er is in het verslagjaar specifieke actie ondernomen ten behoeve van de deskundigheidsbevordering van de RvT in de vorm van symposia en scholingen georganiseerd door de vereniging van toezichthouders NVTK/VTOI.

Geconstateerd is dat de samenwerking binnen de RvT goed verloopt. Er wordt gebruik gemaakt van ieders expertise en ook de samenwerking met de directeur/bestuurder verloopt constructief.

HONORERING RAAD VAN TOEZICHT

De jaarlijkse vergoeding van de leden van de RvT sluit aan bij de bedragen die worden gehanteerd door de beroepsvereniging NVTK. In 2020 bedroeg de vergoeding bruto € 3112,- per lid. De voorzitter ontvangt een bruto vergoeding van €4139,-.

Samenstelling Raad van Toezicht per 31 december 2020:

Functie	Naam	Beroep	Relevante neven- functies	Termijn / her- kiesbaar
Voorzitter	J.W. Stegeman	Directeur/bestuurder stichting SOCA	Lid ledenraad Algemene Vereniging van Schoolleiders (AVS)	1 ^e termijn, aflopend 1 juli 2022
Vicevoorzitter	M. Diepman	Zelfstandig ondernemer	Lid raad van toezicht Stichting Openbaar Primair Onderwijs Almelo Mediator Buurtbemiddeling Olst-Wijhe	2 ^e termijn, aflopend 1 juli 2023
Lid	J. Hofman	GZ-psycholoog, gedragskundige		2 ^e termijn, aflopend 1 april 2021
Lid	R. Weenk	Controller / beleidsmedewerker bij Openbaar Primair Onderwijs Deventer	Controller bij de St. DAM (Deventer en Almelose Montessori onderwijs)	1 ^e termijn, aflopend 1 juli 2022
Lid	M. Beltman – Lobeek	Taxateur WOZ bij de regionale belasting samenwerking DOWR		1 ^e termijn, aflopend 1 juli 2023

AFSLUITEND

De invloed van COVID-19 is weliswaar zichtbaar aanwezig geweest bij de organisatie, maar in financiële zin kan KOOS de koers voortzetten waarin in 2019 mee is gestart. Er blijft voldoende ruimte ontstaan voor de verdere doorontwikkeling van de organisatie en voor de focus op kwaliteit.

Raad van Toezicht,
Raalte, april 2021

4. JAARVERSLAG VAN HET BESTUUR

4.1 INLEIDING

Het jaar 2020 gaat de boeken in als een zeer bijzonder jaar. In 2019 hebben we ons gericht op herstel en kwaliteit, in 2020 lag de focus meer op kwaliteit en innovatie. Vanaf maart 2020 werden we als organisatie echter geconfronteerd met een wereldwijde corona pandemie. Daaruit vloeiden landelijke maatregelen voort die het gehele jaar impact hadden op de dagelijkse gang van zaken en daarbij een negatieve invloed op het financiële resultaat.

Half maart besloot het kabinet de kinderopvang te sluiten om zoveel als mogelijk de reisbewegingen en de besmettingen van het virus te beperken. We waren alleen open voor noodopvang, voor kinderen van ouders die werkzaam zijn in cruciale beroepen en voor kwetsbare kinderen. Deze sluiting heeft geduurd tot begin juni. Daarna golden er nog steeds allerlei beperkingen en veiligheidsvoorschriften binnen de opvang. Half december moest de opvang wederom haar deuren sluiten en mocht alleen noodopvang worden aangeboden. Deze sluiting gaat over de jaargrens heen.

Vanaf de sluiting in maart hebben de maatregelen een impact gehad op het dagelijks werk, op de gesteldheid en gezondheid van de medewerkers, de ouders en de kinderen. De steeds wisselende situatie en voorschriften leverden een extra regeldruk op die we met zijn allen zo goed mogelijk hebben geprobeerd op te vangen.

De gestelde doelen in het organisatiejaarplan, de afdelingsplannen en de opleidingsplannen moesten worden aangepast en in sommige gevallen worden opgeschort omdat ze niet uitvoerbaar waren door de landelijke maatregelen.

Terugblikkend op het jaar dat verstoord werd door sluitingen en maatregelen, zijn we er als organisatie samen toch in geslaagd om de voortgang in de plannen te waarborgen en hebben we nieuwe kansen gecreëerd en opgepakt.

4.2 VERANDERINGEN

ORGANISATIE

De landelijke sluiting van de reguliere opvang heeft nauwelijks geleid tot opzeggingen van contracten door ouders. De opgestelde compensatieregeling waarbij ouders volledig worden gecompenseerd door de overheid en de opvangorganisaties zal hierbij ongetwijfeld een grote rol hebben gespeeld.

De vraag naar opvang is daarentegen gedurende het jaar toegenomen. Vooral aan het eind van het jaar ontstonden in verschillende kernen wachtlijsten, waardoor er gezocht moest worden naar extra ruimten om nieuwe groepen te kunnen openen.

De compensatie die ouders van ons hebben ontvangen, heeft invloed gehad op de hoogte van ons financiële resultaat. Desondanks hebben we het jaar wederom financieel positief kunnen afsluiten.

Het jaar 2020 stond ook in het teken van ons 30 jarig bestaan. Gedurende meerdere maanden hebben er allerlei festiviteiten en activiteiten plaatsgevonden voor de medewerkers en de kinderen passend binnen de landelijke maatregelen. Een groot feest voor alle medewerkers staat op de planning voor 2021 zodra de situatie het weer toelaat.

Gedurende het gehele jaar is er extra onderhoud gepleegd binnen de locaties, waar nodig en wenselijk is inventaris vervangen en het ontwikkel aanbod binnen de locaties is uitgebreid en verduurzaamd. Eind 2020 voldoen bijna alle locaties in aanbod aan de basis kwaliteitseisen binnen ons pedagogisch beleid.

Het gehele jaar is er een werkgroep PR actief geweest om kaders uit te werken inzake onze zichtbaarheid, zowel intern als extern. Dit heeft middels een pilot geleid tot heldere kaders ten aanzien van aanschaf van promotiemateriaal, het gebruik van social media en de keus is gemaakt om over te gaan naar een nieuwe website die meer aansluit bij onze huidige visie. Deze zal in 2021 worden gerealiseerd.

Er is dit jaar een oudertevredenheidsonderzoek afgenomen, waaruit blijkt dat ouders zeer tevreden zijn. De organisatie scoort een 8,1 als cijfer. Het hoogst scoren onze pedagogisch medewerkers, een 8,9. Beide cijfers zijn boven het landelijk gemiddelde en iets om trots op te zijn.

De verbeterpunten zijn op het gebied van de ouderparticipatie en de zichtbaarheid van de activiteiten. Daar wordt op alle niveaus aandacht aan besteed. De oudercommissies worden nauw betrokken bij dit verbetertraject.

PERSONEEL

Ondanks dat er ook medewerkers zijn vertrokken om op zoek te gaan naar een nieuwe uitdaging is ons personeelsbestand dit jaar uitgebreid. Het vinden van medewerkers gaat echter, net als voorgaande jaren, steeds moeizamer.

De focus lag in 2020 op de werving en selectie en het binden en boeien van onze medewerkers. Binnen de werving en selectie zijn de pijlen gericht op zichtbaarheid, goed werkgeverschap (door bijv. goede secundaire arbeidsvoorwaarden) en de mogelijkheid tot ontplooiing en persoonlijke groei door het aanbieden van individuele opleidingen.

Tevens wordt er samen met de onderwijspartners gezocht naar combifuncties en gezamenlijke scholing, zodat medewerkers breed inzetbaar zijn, zij een positieve uitdaging wordt aangeboden en meer mogelijkheid tot ontwikkeling aangeboden krijgen.

Er is voor 2019 en 2020 een planning opgesteld voor het vernieuwen van het personeelsbeleid. Het primaire doel hierbij is goed werkgeverschap en het vergroten van de balans tussen werk en privé. Eind 2020 is het personeelsbeleid up to date en passend bij de huidige omgeving.

Het ziekteverzuim binnen KOOS ligt iets onder het landelijk gemiddelde van de branche, 0,1%. De meldingsfrequentie is laag, onder de 1. Dit verzuimcijfer wordt voor een groot deel beïnvloed door een viertal langdurig zieke medewerkers. Zij zijn de eerstejaars grens gepasseerd.

Er is een RIE afgenomen onder de medewerkers door onze preventie medewerker in samenwerking met onze ARBO dienst. In het verslag wordt als aanbeveling meegegeven om ons als organisatie vooral te richten op preventie, voorlichting en trainingen.

Dit is opgepakt door onze preventiemedewerker. Er is maandelijks een nieuwsbulletin met handige tips en vragen, daarnaast wordt er meer aandacht besteed aan het ergonomisch werken middels een training. Deze is gericht op de houding van medewerkers.

KOOS heeft al jaren een uitgebreid opleidingsaanbod. Naast de wettelijk verplichte opleidingen bieden we ook opleidingen aan ten behoeve van niveauverhoging en

deskundigheidsbevordering. Ook in 2020 is extra budget begroot om medewerkers een uitdaging te bieden om zo de kwaliteit te verhogen. Hier wordt veel gebruik van gemaakt

Er is in 2018 een vernieuwd pedagogisch beleid ontwikkeld, met bijbehorend implementatieplan ontwikkeld waarin in 2019 en 2020 onze medewerkers zijn getraind en gecoached. Dit traject wordt door medewerkers als positief en uitdagend ervaren. Door de corona maatregelen schuift de planning van de implementatie een half jaar op, omdat bepaalde onderdelen niet uitvoerbaar waren dit jaar.

Er is extra aandacht besteed aan VVE scholing. Er zijn aanvullende trainingen gegeven en medewerkers zijn gecoached tijdens hun werken met kinderen. In 2020 is een keus gemaakt voor een vernieuwde VVE module, te weten “ Uk en Puk”. Dit is een methode die ondersteunend is in het gericht werken aan de ontwikkeling bij peuters. De eerste groep medewerkers is gestart met de training. Het doel is dat over 3 jaar alle medewerkers van het KDV en PW deze training hebben gevolgd, zodat er in beide opvangsoorten gericht gewerkt wordt aan de ontwikkeling van kinderen.

In de besturingsfilosofie spreken we van zelfstandig werkende teams. We willen taken en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie neerleggen.

In de organisatiestructuur is een verschuiving van taken en verantwoordelijkheden gaande om hier een betere balans in te bereiken.

Dit heeft in 2019 geresulteerd in een nieuwe functie: de locatiecoördinator. Zij is de spil in het team en heeft bepaalde bevoegdheden, die voorheen bij clustermanagers lagen. Gaande weg de periodieke evaluaties, zijn er meer operationele taken verschoven van de clustermanager naar de locatiecoördinator. Het doel is om de clustermanagers op een meer tactisch strategisch plateau te krijgen.

Eind 2020 lijkt hier een betere balans in te ontstaan..

We zijn met de laatste verfijningen bezig, zoals de financiële speelruimte vergroten voor de clustermanagers waardoor ze volledig integraal verantwoordelijk zijn voor hun cluster. Het zal leiden tot meer efficiëntie en zorgen voor een grotere slagvaardigheid.

SAMENWERKING PARTNERS

Zowel in Salland als in Apeldoorn is er meer verbinding en samenwerking ontstaan met onze ketenpartners. We werken nauw samen met onze partners in het onderwijs, de gemeenten, de zorg, sport en cultuur. De samenwerking met de GGD is goed, we worden goed ondersteund bij diverse (wettelijke) vraagstukken.

We hebben elkaar nodig, samen is de norm om een kwalitatief goede doorgaande lijn te creëren voor elk kind.

In Salland zijn er op lokaal niveau diverse samenwerkingsverbanden met onderwijs, collega opvang organisaties, sport en cultuur. Doel is het vergroten van de kwaliteit in aanbod voor de kinderen. In de uitvoering varieert dit van een inhoudelijke samenwerking tot het samengaan in een nieuw te bouwen kind centrum in Olst met beide aanwezige onderwijspartners.

In de andere kernen zijn onze locaties gesitueerd in of nabij de scholen en richt de samenwerking zich vooral op de doorgaande lijn van 0-6 jaar. De samenwerking tussen de scholen en de BSO is vooral gericht op het activiteitenprogramma en het afstemmen van de thema's. Binnen de samenwerking tussen de school en het KDV is de aandacht vooral gericht op de doorgaande ontwikkellijn van 2,5 jaar tot 6 jaar. Hierin is het afgelopen jaar flink geïnvesteerd. Daardoor bereiken we een soepele overgang van de opvang naar school. De samenwerking tussen school en het KDV is bij kinderen van 0-2,5 jaar is in de meeste gevallen nog minimaal. We kunnen hierin de komende jaren nog diverse stappen zetten.

Samen met de onderwijspartners wordt onderzocht hoe we elkaar op verschillende gebieden kunnen versterken en meer gebruik kunnen maken van elkaars deskundigheid. Dit heeft geleid tot: combi functies voor medewerkers, gezamenlijke scholing en ondersteuning door het inlenen van expertise. De domeinen medezeggenschap en aansturing zijn we aan het verkennen, het doel hierbij is efficiëntie en kwaliteitsverhoging.

De samenwerking met de gemeenten is constructief. Er wordt vooral samen gewerkt inzake het aanbod voor het jonge kind, de VVE is hierbij een belangrijk domein. In Salland werken we al jaren volgens het VVE beleid Salland. De gemeenten Olst/ Wijhe en Raalte trekken hierin samen op. Dit werkt voor de opvang organisaties goed, we leren van elkaar en we versterken elkaar in ons aanbod.

In Apeldoorn werkt de gemeente ook samen met alle opvangpartners. Zij hebben in het VVE beleid een sterke regie rol.

T O T S L O T

Het jaar 2020 is een bijzonder jaar gebleken. Ondanks de corona hebben we zowel inhoudelijk als financieel mooie resultaten behaald.. Onze doelstellingen waarin we ons richten op kwaliteit, innovatie en de verbinding binnen de kernen worden verder uitgebreid en vormgegeven in de komende jaren.

De organisatie is door diverse acties steeds beter voorbereid op de toekomst. Kwaliteit en innovatie blijft voorlopig de boventoon voeren.

Inge Tijdhof

Directeur/ Bestuurder

5. PERSONEEL

5.1 INLEIDING

In 2020 zijn er diverse verschuivingen geweest in ons personeelsbestand. Er zijn medewerkers aangenomen en er zijn medewerkers vertrokken of met pensioen gegaan.

In de tabel van 2019 zijn de leden van de RvT meegeteld, in totaal 6 personen. In 2020 zijn deze eruit gefilterd, aangezien zij niet actief in dienst zijn en niet werkzaam binnen de organisatie.

5.2 CIJFERS

Personeelsbezetting

	AANTAL		% AANTAL		AANTAL FTE		% FTE	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
<i>Mannen</i>	4	7	2,1%	3.0%	2,17	5.11	1,5%	3.7%
<i>Vrouwen</i>	236	228	97,9%	97.0%	147,2	133.97	98,5%	96.3%
<i>Totaal</i>	240	235	100%	100%	149.37	139.08	100%	100%

Leeftijdsopbouw

	AANTAL		% AANTAL		AANTAL FTE		% FTE	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
< 20	4	4	1,7%	1.7%	0.0	0.00	0,0%	0.00%
20 – 25	37	32	15.4%	13.6%	20,08	15.28	13.5%	11.0%
25 – 30	31	30	12,9%	12.8%	20,69	19.11	13.9%	13.7%
30 – 35	32	32	13,3%	13.6%	21,82	21.17	14.6%	15.2%
35 – 40	36	38	15,0%	16.2%	24.86	25.06	16.6%	18.0%
40 – 45	25	20	10,4%	8.5%	17,14	12.36	11.5%	8.9%
45 – 50	21	23	8,8%	9.8%	13.33	14.42	8.9%	10.4%
50 – 55	18	14	7,5%	6.0%	10,78	7.58	7.2%	5.5%
55 – 60	18	26	7,5%	11.1%	10,81	17.06	7.2%	12.3%
> 60	18	16	7,5%	6.8%	9,86	7.04	6.6%	5.1%
<i>Totaal</i>	240	235	100%	100%	149.37	139.08	100%	100%

Ziekteverzuim

	2020	2019
<i>Ziekteverzuim</i>	6.86%	6.44%
<i>Meldingsfrequentie</i>	0.89	0.93

Categorie	Aantal meldingen	
	2020	2019
<i>Kort (minder dan 8 dagen)</i>	154	175
<i>Middel (8 – 43 dagen)</i>	51	40
<i>Lang (43 – 366 dagen)</i>	40	32
<i>Extra lang (meer dan 366 da- gen)</i>	2	3
<i>Totaal</i>	247	250

6. FEITEN EN CIJFERS ORGANISATIE

6.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk treft u informatie aan over ons werk en de organisatie. In paragraaf 5.2 kunt u een aantal feiten lezen betreffende de organisatie als geheel. In de paragrafen 5.3 tot en met 5.6. is meer gedetailleerde informatie opgenomen over respectievelijk de kinderdagverblijven, het peuterwerk in de gemeente Raalte, het peuterwerk in de gemeente Olst-Wijhe, de buitenschoolse opvang en het gastouderbureau

6.2 CIJFERS EN FEITEN

KINDPLAATSEN EN GOB-KOPPELINGEN

Kinderopvang KOOS beschikte eind 2020 over dertien locaties voor kinderdagopvang, zestien peuterwerk locaties, negentien BSO locaties en een gastouderbureau met een drietal medewerkers.

Kindplaatsen LRK en GOB-koppelingen

	2020	2019
<i>Kindplaatsen Kinderopvang</i>	428	412
<i>Peuterspeelzalen Raalte</i>	202	186
<i>Peuterspeelzalen Olst-Wijhe</i>	64	64
<i>Peuterspeelzalen Apeldoorn</i>	16	16
<i>Kindplaatsen BSO</i>	825	754
<i>Koppelingen gastouderbureau</i>	434	493

**één kindplaats bij kdv en bso is een plaats die in principe 5 dagen per week gebruikt kan worden, bij peuterspeelzalen houdt één kindplaats 2 dagdelen per week in.*

KLACHTENCOMMISSIE

KOOS heeft een interne klachtenprocedure. Mocht een klant niet tevreden zijn over de dienstverlening dan treedt in eerste instantie deze interne procedure in werking. Dat betekent dat een klacht eerst besproken wordt met de direct betrokkene. Dit kan een pedagogisch medewerker, clustermanager of een medewerker van het centraal bureau zijn. De ervaring leert dat de meeste klachten op dit niveau al worden afgehandeld. Is dit echter niet het geval dan kan degene die de klacht heeft ingediend dit voorleggen aan de direct leidinggevende en vervolgens de directeur.

Mocht de interne klachtenprocedure geen oplossing bieden voor de klager dan kan de externe klachtencommissie ingeschakeld worden. In 2009 heeft KOOS zich aangesloten bij de landelijke Stichting Klachten Kinderopvang (SKK). In 2020 heeft deze externe klachtencommissie geen enkele klacht over de dienstverlening van KOOS in behandeling hoeven nemen.

VERTROUWENSPERSOON

De vertrouwenspersoon van KOOS is lid van de landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. In het jaar 2020 is er 1 melding geweest bij de vertrouwenspersoon inzake gebrek aan communicatie tussen een medewerker en leidinggevende. Er zijn gesprekken gevoerd en verbeteracties uitgezet. Bij evaluatie was de klacht verdwenen.

ONGEVALLEN

Er zijn 7 meldingen gedaan in 2020 van ongevallen op de locaties. Hiervan hebben 6 meldingen (van kinderen) betrekking op letsel als gevolg van vallen tijdens het spelen. Een ongeval is ontstaan doordat een kind desinfecterende handgel kon pakken en hiervan iets in de ogen heeft gekregen. De schade is bij alle ongevallen beperkt gebleven en de verwondingen zijn hersteld. Alle incidenten zijn in de teams besproken met de clustermanager en afgehandeld. Verbeter acties zijn waar mogelijk uitgezet.

Dit jaar zijn er minder meldingen gedaan dan voorgaande jaren. De sluitingen van de locaties hebben hier invloed in gehad.

6.3 KINDERDAGVERBLIJVEN

KOOS had eind december 2020 dertien kinderdagverblijven, met in totaal 31 groepen. In onderstaande tabel staan ze onder elkaar.

De maximale capaciteit voor een groep is 16 kindplaatsen van elk 10 dagdelen. Niet alle groepen zijn op alle dagen van de week geopend, maar gedurende 2020 heeft in het aantal openingsdagen wel een uitbreiding plaatsgevonden.

Bij een aantal locaties is er tevens de mogelijkheid tot flexibele opvang, bij kleinere locaties is deze mogelijkheid over het algemeen niet aanwezig.

Groepen

<i>Woonkern</i>	Naam	Groepen
<i>Raalte Noord</i>	EigenWijs	2
<i>Raalte Noord</i>	Bengel	3
<i>Raalte Noord</i>	Ooievaar	2
<i>Raalte Dorp</i>	Wijsneus	2
<i>Raalte Dorp</i>	Jottem	1
<i>Heino</i>	Spetters	2
<i>Heino</i>	KnuZ	4
<i>Olst</i>	Strabantjes	3
<i>Wesepe</i>	Bössels	1
<i>Heeten</i>	Woelwater	2
<i>Broekland</i>	Wervelwind	1
<i>Luttenberg</i>	Doerak	1
<i>Apeldoorn</i>	Ukkie	7
	<i>Totaal</i>	31

6.4 PEUTERWERK RAALTE

Het peuterwerk wordt aangeboden aan kinderen in de leeftijd van 2,5 tot 4 jaar. Het peuterwerk beslaat per week 5½ uren, verspreid over 2 dagdelen. KOOS werkt in het peuterwerk met speciaal daartoe opgeleide pedagogisch medewerkers. De groepen bestaan uit maximaal 16 peuters, geleid door 2 pedagogisch medewerkers. Ouders met recht op kinderopvangtoeslag betalen een uurtarief dat gelijk is aan het tarief van de reguliere kinderopvang, ouders zonder recht op kinderopvangtoeslag betalen een inkomensafhankelijke ouderbijdrage. Na aftrek van de kinderopvangtoeslag zijn de netto kosten per saldo bij beide groepen ouders, op eventueel een kleine afronding na, hetzelfde.

In het peuterwerk is aandacht voor een brede ontwikkeling van de kinderen op de gebieden van motoriek, sociaal gedrag, emotionele ontwikkeling, cognitieve ontwikkeling, creativiteit en taal. Ten behoeve van het basisonderwijs wordt voorzien in een overdrachtsrapport van de peuters. Waar nodig of gewenst vindt aanvullend een zogenaamde warme overdracht plaats.

Als partner in het lokaal jeugdbeleid vervult KOOS een rol in diverse gemeentelijke en regionale overlegorganen, zoals het LEA (lokale educatieve agenda), de regiegroep jeugd en overleg in het kader van voor- en vroegschoolse educatie.

Aantal peuters

	2020	2019
<i>Peuters (gemeente Raalte) tussen de 2,5 en 4 jaar oud</i>	547	542
<i>Peuters (gemeente Raalte) tussen de 2,5 en 4 jaar oud gebruikmakend van PW bij KOOS</i>	427 (78,1%) (oktober 2020)	412 (76,0%) (oktober 2019)

Bovenstaande aantallen zijn exclusief de peuters die wel gebruik maken van kinderopvang maar niet van peuterwerk.

6.5 PEUTERWERK OLST-WIJHE

In de gemeente Olst-Wijhe had Kinderopvang KOOS eind 2020 in totaal 8 peutergroepen, waarvan 6 in Olst en 2 in Wesepe.

Eind 2015 heeft de gemeenteraad besloten om met ingang van 1 januari 2016 over te gaan op een zogenaamde vraaggestuurde financiering van het peuterwerk.

Hierbij zal de gemeente tevens slechts die peuterplaatsen subsidiëren die worden bezet door peuters waarvan de ouders geen recht hebben op kinderopvangtoeslag en de peuterplaatsen die worden bezet door peuters met een VVE-indicatie.

6.6 BUITENSCHOOLSE OPVANG

KOOS had eind 2020 19 BSO lokaties, met in totaal 16 groepen voorschoolse opvang (VSO) en 34 groepen naschoolse opvang (NSO).

Groepen

Woonkern	Naam	Groepen
<i>Raalte Dorp</i>	Boemerang	2 VSO en 3 NSO
<i>Raalte Dorp</i>	Sterk	1 VSO en 1 NSO
<i>Raalte Dorp</i>	Labyrinth (8-13)	1 NSO
<i>Raalte Noord</i>	Twister Linderte	1 VSO en 3 NSO
<i>Raalte Noord</i>	Eibernest	1 VSO en 2 NSO
<i>Raalte Noord</i>	Storm	2 NSO
<i>Raalte Noord</i>	Rietzanger	1 VSO en 1 NSO
<i>Raalte Noord</i>	Hoftheater (8-13)	1 NSO
<i>Heino</i>	ToFF	1 VSO en 2 NSO
<i>Heino</i>	Braz	2 VSO en 4 NSO
<i>Heino</i>	Trotz (8-13)	1 NSO
<i>Olst</i>	Musketier	2 VSO en 3 NSO

<i>Olst</i>	Stoer (8-13)	1 NSO
<i>Broekland</i>	Blitz	1 VSO en 1 NSO
<i>Heeten</i>	Tornado	1 VSO en 2 NSO
<i>Luttenberg</i>	Doerak	1 VSO en 1 NSO
<i>Wesepe</i>	Bikkels	1 VSO en 1 NSO
<i>Apeldoorn</i>	KidsBase	1 VSO en 2 NSO
<i>Apeldoorn</i>	De Fakkels	1 VSO en 2 NSO

7. HET GASTOUDERBUREAU

Sinds 2016 is er een teruggang te zien van het aantal koppelingen bij ons gastouderbureau. In 2020 bedroeg de teruggang 46 koppelingen, van 480 naar 434 koppelingen.

Ondanks de jaarlijkse tariefstijging heeft dit tevens geleid tot een lichte daling van de omzet van het gastouderbureau. Zonder deze tariefstijging zou de daling van de omzet duidelijk groter zijn geweest.

Het financiële resultaat van het gastouderbureau is ondanks de daling van het aantal koppelingen en de omzet nog wel ruim voldoende om de bijdrage in de overheadkosten te kunnen dekken.

Wat betreft de daling van het aantal koppelingen schrijven we deze toe aan een aantal factoren.

- aanscherping gestelde wet- en regelgeving aan gastouderopvang;
- toenemende vraag naar pedagogisch medewerkers in de opvang waardoor gastouders (weer) gaan werken als pedagogisch medewerker (en er dus minder gastouders beschikbaar zijn);
- verhoging van de kinderopvangtoeslag, met als gevolg dat de kinderopvang op locaties netto goedkoper is geworden;
- stevige concurrentie op deze markt.

Ondanks de dalende trend blijft de kwaliteit van het werk van het gastouderbureau onverminderd hoog. Dit blijkt onder meer uit het geringe aantal ouders dat overstapt naar de concurrenten, uit de GGD rapportages en uit de grote belangstelling en waardering voor de jaarlijkse Flierefluiterdag.

8. JAARVERSLAG VAN DE ONDERNEMINGSRAAD

2020

8.1 SAMENSTELLING OR 2020

Tabel 9. Samenstelling OR

NAAM	FUNCTIE
Monique Hulsman	Voorzitter
Linda Bisschop	Lid
Helma Bosch	Lid / secretaris
Amanda Lubbers tot de zomer	Lid
Lisette van der Kolk per 9-2020	Lid
Rian Beltman	Lid
Hanneke van de Kamp tot de zomer	Lid
Janine Pool	Lid
	Roulerend Notulist

De OR komt elke maand bij elkaar, en heeft daarnaast eens per maand een overleg met de directeur/bestuurder. De vakanties niet meegerekend.

8.2 PUNTEN DIE AAN DE ORDE ZIJN GEWEEST:

- Pedagogisch beleid
- Opleidingsplan
- Operationeel plan
- Investeringsbegroting
- Begroting
- Arbo wet
- Verzuimstop
zicht
- Personeelsbeleid
- Werkkostenregeling
- Modernisering arbeidsvoorwaarden
- Digitaal overleg: RvT/directeur/OR
- Nieuwe leden OR
- Strategische koers
- (alg.)vergadering Raad van Toezicht

- Overleg vertrouwenspersoon KOOS
- RI&E actieplan
- Protocol thuiswerken i.v.m. corona
- Stappenplan GGD i.v.m. corona
- Vacature clustermanager, locatie coördinator, en div. PM-ers
- Initiatiefnemer voor invulling dag van de leidster / Sint / Kerst

8.3 ADVIESAANVRAAG

Adviesaanvraag: nvt

8.4 INSTEMMINGSRECHT

Instemming gegeven op:

- Introductie bijeenkomst
- Aanpassing zwangerschapsprotocol
- Protocol thuiswerken
- Regeling werkrentoeslag
- Functieprofiel beleidsmedewerker kwaliteit C
- Aanpassing overlegstructuur
- Opleidingsplan
- Arbobeleid
- Werkkostenregeling

8.5 OVERIGE

Scholing > De OR heeft in 2020 geen scholing gehad i.v.m. de corona maatregelen. De intentie is er zeker om dit in 2021 weer op te pakken.

De OR heeft in 2020 afscheid genomen van Hanneke van de Kamp en Amanda Lubbers. Hier voor is Lisette van der Kolk in de plaats gekomen en de andere vacature staat nog open. Is in maart 2021 ingevuld.

Maandelijkse terugkoppeling

De OR plaatst maandelijks een bericht op Kwibuss met de onderwerpen, agendering etc. Deze is voor een ieder toegankelijk, notulen worden eerst gecontroleerd, daarna geplaatst.

De OR is gevraagd om mee te denken en initiatiefnemer te zijn voor de dag van de leidster, sinterklaas feest en de kerstborrel.

Monique Hulsman

Voorzitter Ondernemingsraad KOOS april 2021

9. FINANCIËN

Na een periode van 5 jaar met forse verliezen kon 2016 nagenoeg break-even worden afgesloten. Vanaf 2017 werden met name door een sterke groei van de vraag naar kinderopvang jaarlijks positieve financiële resultaten gerealiseerd.

In de tabel hieronder ziet u een globaal overzicht van de begroting 2020 en de werkelijke cijfers 2020.

Voor de uitgebreide financiële cijfers verwijs ik u graag door naar de jaarrekening 2020.

Financiën

	Begroting 2020	Jaarrekening 2020
<i>Omzet</i>	€ 9.151.400	€ 9.465.942
<i>Overige baten</i>	€ -	€ -
<i>Totale baten</i>	€ 9.151.400	€ 9.465.942
<i>Personeelskosten</i>	€ 7.051.100	€ 7.102.576
<i>Huisvesting</i>	€ 984.100	€ 983.118
<i>Organisatiekosten</i>	€ 452.100	€ 560.965
<i>Verzorgingskosten</i>	€ 273.500	€ 281.658
<i>Afschrijvingen</i>	€ 183.200	€ 190.311
<i>Totale lasten</i>	€ 8.944.000	€ 9.118.628
<i>Resultaat (voor belasting)</i>	€ 207.400	€ 347.314

