

Jaarverslag

2024



1. Inhoudsopgave

2.	Inleiding	3
3.	De organisatie	4
	Zo kijken wij naar kinderen	4
	Zo kijken wij naar medewerkers	5
	Organisatiestructuur	5
	Strategie	6
4.	Dienstenpakket	7
	Doelen vanuit de strategische koers	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Stabiliteit & continuïteit locaties in 2024	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Stabiliteit & continuïteit gastouderopvang	9
	Financiën	9
	Oudertevredenheid	10
5.	Personeel	11
	Doelen vanuit de strategische koers	11
	Binden & boeien van medewerkers	11
	Balans in het werk	11
	Vertrouwenspersoon	11
	Het verhogen van de pedagogische kwaliteit	12
	Het vergroten van het ondernemerschap	13
6.	Samenwerking met partners	14
	Doel vanuit de strategische koers	14
	Samenwerking met het onderwijs	14
	Samenwerking met zorginstanties	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Samenwerking met overige lokale partners	14
7.	Maatschappelijke taak	15
	Doel vanuit de strategische koers	15
	Duurzaamheid	15
8.	Jaarverslag Raad van Toezicht	16
9.	Jaarverslag Ondernemingsraad	19

2. Inleiding

Dit is het jaarverslag 2024 van onze organisatie kinderopvang KOOS.

Het jaar verslag is onderdeel van de strategische koers van 2022-2025.

In de afgelopen jaren hebben we ons gericht op het verhogen van de kwaliteit in aanbod en binnen de opvang. Voor de medewerkers lag de focus vooral op werkplezier en balans. Zo ook dit jaar.

Door de krapte op de arbeidsmarkt waren er dit jaar ook weer uitdagingen om de roosters sluitend te krijgen en is er voortdurend geworven naar nieuw personeel.

Binnen het centraal bureau zijn er afdelingen opnieuw ingericht en zijn efficiëntieslagen gemaakt binnen de verschillende werkprocessen.

De laatste jaren is de organisatie gegroeid. Daarop is de aansturing aangepast: we werken nu met locatiemanagers en regiomanagers, i.p.v. locatiecoördinatoren en clustermanagers. Hierdoor ontstaat er meer tijd en ruimte om de pedagogisch medewerkers, waar nodig te ondersteunen kunnen de regiomanagers zich meer richten op onder andere de lokale samenwerkingsverbanden.

Voor het verhogen van de pedagogische kwaliteit zijn er diverse trainingen en opleidingen ingezet voor alle werkvormen binnen de opvang.

Binnen de samenwerkingsverbanden richten we ons op het verfijnen van de doorgaande lijn, het delen van elkaars expertise en zoeken we naar mogelijkheden om voor elk kind in Salland en Apeldoorn een zo fijn mogelijke ontwikkelomgeving te creëren, zodat talenten optimaal kunnen worden benut.

We hebben de maatschappelijke taak om bij te dragen aan een zo groot mogelijk scala aan ontwikkelkansen voor alle kinderen, zodat ze opgroeien tot gelukkige zelfstandige burgers.

Inge Tijdhof

Directeur/ Bestuurder

3. De 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.

Gedreven door onze missie, visie en kernwaarden werken alle KOOS medewerkers aan onze ambitie om in een snel veranderende omgeving verder te bouwen aan ons uitstekende aanbod voor kinderen & ouders. Dit in een intensieve samenwerking met het primair onderwijs en andere ketenpartners.



Zo kijken wij naar kinderen

Wij zien ieder kind als een krachtig, competent en uniek individu die er mag zijn zoals hij/zij is. We geven kinderen een stem, omdat we het belangrijk vinden dat zij ons laten weten wat nodig is en we laten hen zelf keuzes maken.

Kinderen ontwikkelen zich vanuit natuurlijke en noodzakelijke drang, in een eigen tempo en binnen de verschillende ontwikkelingsgebieden. Op bepaalde gebieden gaat dat soms iets sneller, omdat een kind daar talent voor heeft. Daarnaast zien we dat kinderen het ook nodig hebben om uitgedaagd te worden op de ontwikkelgebieden die meer stimulans nodig hebben.



Als er een veilige basis is, ontwikkelen kinderen zich met handen, hoofd en hart. Jonge kinderen leren vooral met de zintuigen; voelen, proeven, ruiken, horen en door veel te bewegen. Naarmate kinderen ouder worden, wordt er steeds meer geleerd vanuit het hoofd. In gezelschap van andere kinderen en volwassenen wordt ook het sociale contact ontwikkeld; hoe bejegen je elkaar en hoe zoek je verbinding met elkaar. Kinderen ontwikkelen zich met hun hart.

Vanuit plezierbeleving kunnen kinderen zich het meest effectief ontwikkelen, waardoor het belangrijk is om aan te sluiten bij de belevingswereld van kinderen. Kinderen ontwikkelen onderzoekend en spelenderwijs. Ze experimenteren, ontwikkelen door herhaling en rituelen, door te kijken en te imiteren. Kinderen leren van elkaar, van volwassenen en vanuit een rijke speelleeromgeving. Als kinderen de ruimte krijgen, zowel letterlijk als figuurlijk, komen ze in aanraking met ontwikkelmogelijkheden. Bij KOOS willen we aandacht geven aan alle ontwikkelgebieden.

Zo kijken wij naar medewerkers

Medewerkers zijn ons grootste en belangrijkste kapitaal. Binnen KOOS werken we vanuit een positieve mensvisie. We zien medewerkers als bevoegen professionals die willen groeien, binnen hun eigen unieke talenten en mogelijkheden. We verbinden medewerkers aan ons die passen binnen de cultuur van de organisatie. Bij KOOS zien we de mens achter de medewerker. Het leven bestaat uit meer dan werk alleen. We hechten waarde aan een goede balans tussen werk, thuissituatie, vrije tijd, mantelzorg, enz. Waar mogelijk worden medewerkers hierin ondersteund. Duurzame inzetbaarheid is hierbij altijd het uitgangspunt.

Organisatiestructuur

KOOS kent een organisatiestructuur, waarbij taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden zoveel mogelijk gedecentraliseerd zijn. De structuur van de organisatie ziet er als volgt uit:



Strategie

In 2021 hebben wij een strategische koers ontwikkeld gericht op 2022-2025. Hierin zijn 4 thema's bepaald die wij de afgelopen jaren centraal hebben gesteld.

Dienstenpakket



We willen het productaanbod op lokaal niveau blijvend innoveren, zodat de kwaliteit binnen de opvang zo optimaal mogelijk is en ouders maximaal ontzorgd worden. Het aanbod voldoet aan de (intern) vastgestelde kaders. Elke locatie creëert, samen met de lokale partners, een opvangaanbod dat zo veel als mogelijk aansluit bij het welbevinden van elk kind.

Personeel



Binnen de organisatie besteden we aandacht aan doorlopende educatie voor het personeel d.m.v. een uitgebreid opleidingsplan waarbinnen pedagogische kwaliteit en ontwikkeling centraal staan. Vakmanschap is het kernbegrip. We zijn erop gericht om medewerkers in hun kracht te zetten en talentontwikkeling te stimuleren. Door de huidige (landelijke) situatie richten we ons meer op balans en werkplezier in het werk. Ons beleid is hierin faciliterend.

Samenwerking met partners



Kinderen in de leeftijd t/m 12 jaar hebben te maken met veel verschillende organisaties/instanties. Om bij te dragen aan een goede doorgaande lijn in het belang van het kind, is samenwerking essentieel. Wij nemen hier actief initiatief in.

Maatschappelijke taak



Als maatschappelijke organisatie vinden we het belangrijk om ook daadwerkelijk verantwoordelijkheid te dragen voor de maatschappij. In activiteiten en processen wordt rekening gehouden met pedagogische duurzaamheid en inclusiviteit. Hierdoor ondernemen wij op een toekomstbestendige manier.

4. Dienstenpakket

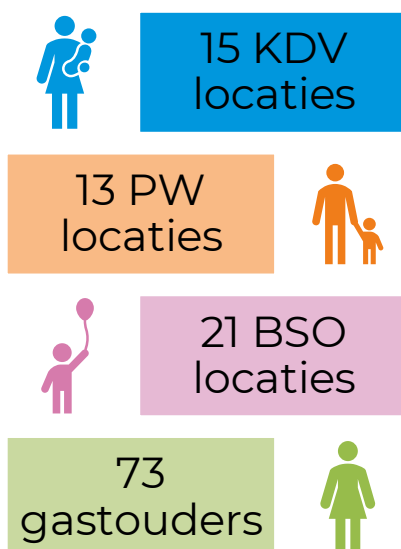


Doelen vanuit de strategische koers

Het vergroten van de stabiliteit en het borgen van de continuïteit van het dienstenpakket.

Het aantal opvanglocaties en gastouders in 2024 van kinderopvang KOOS

Peildatum 31-12-2024



Stabiliteit & continuïteit locaties in 2024

In 2024 hebben we de pandemie, en alle maatregelen die er nodig waren ten tijde van de pandemie, los kunnen laten. Ook al ervaren we nog wel eens moeite met het organiseren van de roosters, door het aanstellen van de recruiter merken we in 2024 dat we iets meer body en balans krijgen. Dit heeft er ook voor gezorgd dat er per 1 april weer extra opvang aangevraagd kan worden. Voor ouders een welkome verruiming van de maatregelen.

In 2024 hebben we gemerkt dat er aanpassingen nodig zijn in het dienstenpakket voor het behoud van de stabiliteit en continuïteit. Daarom is er per 1-1-2024 besloten dat de nieuwe contracten teruggaan naar de basis, dus de standaard openingstijden worden in rekening gebracht.

We merken dat dit veel meer rust geeft op de groep, er meer ruimte ontstaat voor activiteiten en meer duidelijkheid is voor de kinderen. Het pedagogische belang hierin weegt voor ons zwaar, daarom gaan we hier in 2025 verder mee.

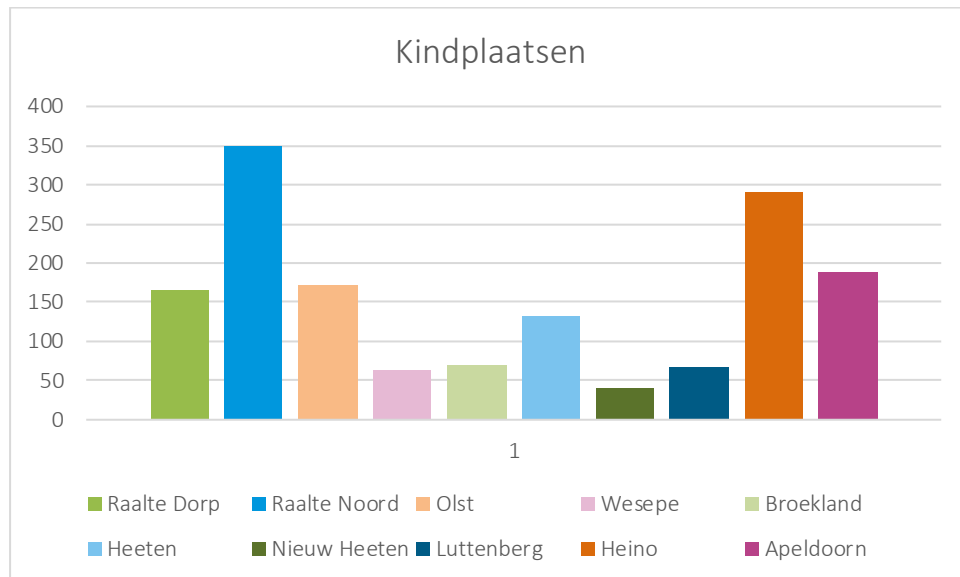
Naast de diensten en producten die aanpassingen vereisten, merkten we in 2024 ook dat het tijd is om duidelijke kaders te schetsen tussen de ouders en kinderopvang KOOS.

Het was de hoogste tijd om te gaan werken aan Aanvullende Voorwaarden, naast de Algemeen Maatschappelijke Voorwaarden die er al zijn. Met de Aanvullende Voorwaarden scheppen wij

helderheid en duidelijkheid over wat de mogelijkheden en onmogelijkheden zijn binnen de geboden dienstverlening van KOOS.

De Aanvullende Voorwaarden zijn erop gericht om de kinderopvang zo goed mogelijk te organiseren en de continuïteit daarvan te waarborgen. Dit alles in het belang van de kinderen (en daarmee hun ouders).

In 2024 bood kinderopvang KOOS 1536 kindplaatsen aan



Op veel locaties is er nog voldoende plek om nieuwe kinderen te plaatsen. De meest favoriete dag om opvang af te nemen is de dinsdag, op de voet gevolgd door de donderdag en de maandag.

Flexibele opvang is ons visitekaartje in Apeldoorn. Op de andere locaties wordt deze vorm van opvang steeds minder aangeboden.

In 2024 hebben we ingezet op de zichtbaarheid van kinderopvang KOOS. Door meer zichtbaar te zijn hopen we in 2025 het aantal bezette kindplaatsen te verhogen.

Peuterwerk

Naast de kinderdagopvang en buitenschoolse opvang, bieden wij ook peuterwerk aan. Peuterwerk kent verschillende financieringsvormen. Gemeente Raalte, Gemeente Olst-Wijhe en Gemeente Apeldoorn kennen een subsidieregeling om ouders tegemoet te komen. Daarnaast zijn er ook peuterwerkplekken waar je, wanneer je in aanmerking komt voor kinderopvangtoeslag, gebruik van kunt maken. Over het algemeen is een dagdeel peuterwerk 2,75 uur. Voor de kinderen die een VE indicatie hebben, is het dagdeel 4 uur.

Per 1 augustus 2020 zijn gemeenten verplicht om per week ten minste 16 uur voorschoolse educatie aan te bieden aan kinderen met een VE indicatie.

Om te anticiperen op het beleid van de gemeenten, stemmen we het reguliere peuterwerk af op de uren waarin VE-kinderen opgevangen worden. In het belang van het kind hebben we gekeken waar we mogelijk meer rust en eenheid kunnen creëren binnen de groep. Dat heeft ons doen beseffen dat, wanneer je recht hebt op kinderopvangtoeslag, de peuterwerk uren ook naar 4 uur per keer zouden mogen gaan. We hebben daarover nauw contact met de gemeenten en in 2024 zijn daar verschillende gesprekken over gevoerd. In 2025 zal er toegewerkt worden naar een nieuw voorstel.

Stabiliteit & continuïteit gastouderopvang

In de afgelopen jaren is het aantal gastouders gedaald. Daar waar we in 2022 nog 84 gastouders hadden, zijn het er eind 2024 nog 73. De terugloop is een landelijke trend. Het heeft enerzijds te maken met het invoeren van wet- en regelgeving op kwaliteitseisen, anderzijds zien we dat er door de vergrijzing er meer gastouders stoppen dan dat er starten. De branche wordt voor medewerkers minder aantrekkelijk door alle landelijke ontwikkelingen en gestelde eisen.

Wij proberen het vak zo aantrekkelijk mogelijk te maken, door goede ondersteuning, opleidingsaanbod en (pedagogische) ondersteuning waar nodig.

Naast de jaarlijks verplichte EHBO-cursus, is er een gevarieerd aanbod voor alle gastouders. Denk hierbij aan de pedagogische kwaliteitsboom, een voorlichting kindfysio, babyspecialisme, het gastoudercafé, de jaarlijkse speeldag en een kerstborrel.

We hebben in 2024 alle gastouders een aanbod gedaan om gebruik te maken van onze activiteitenbank "Doenkids" om zo een gevarieerder aanbod te kunnen doen aan kinderen.

Financiën

	Begroting 2024	Jaarrekening 2024
<i>Omzet</i>	€ 13.144.769	€ 13.015.629
<i>Overige baten</i>	€ 662.669	€ 634.569
<i>Totale baten</i>	€ 13.807.438	€ 13.650.198
<i>Personeelskosten</i>	€ 11.284.791	€ 10.997.285
<i>Huisvesting</i>	€ 1.119.125	€ 1.230.121
<i>Organisatiekosten</i>	€ 660.972	€ 682.152
<i>Verzorgingskosten</i>	€ 553.623	€ 498.517
<i>Afschrijvingen</i>	€ 291.363	€ 357.790
<i>Totale lasten</i>	€ 13.909.874	€ 13.765.865
<i>Totaal van Bedrijfsresultaat</i>	€ -102.436	€ -115.667
<i>Financiële baten en lasten</i>	€ -10.246	€ 6.643
<i>Resultaat voor belastingen</i>	€ -112.682	€ -109.024
<i>Belastingen over resultaat</i>	€ 0	€ 18.737
<i>Totaal netto resultaat</i>		€ -90.287

Oudertevredenheid

We voeren periodiek een oudertevredenheidsonderzoek uit, zodat we onze service kunnen verbeteren waar nodig. In het laatste onderzoek kwamen een tweetal speerpunten naar voren:

- Communicatie
- Activiteiten BSO

Er is een werkgroep communicatie opgericht en de werkgroep heeft een onderzoek gestart naar de wensen van ouders rondom communicatie. Dit heeft geleid tot het meer stroomlijnen en bundelen van de berichten naar ouders. We zijn gestart met organisatie- en locatienieuwsbrieven, zodat alle berichten gebundeld worden. Hierdoor worden ouders niet meer overvoerd door de vele berichtgevingen. In 2025 wordt dit geëvalueerd.

We werken binnen de BSO met de activiteitenbank 'Doenkids'. Dit is een uitgebreide kennisbank waarin aan de hand van thema's allerlei activiteiten staan, die onze medewerkers ondersteunen in het aanbod. In de vakanties werken we met thema's. Deze worden bedacht door een werkgroep. De activiteitencoördinator ondersteunt teams waar nodig. De afdeling communicatie ondersteunt de teams in de zichtbaarheid van de gedane activiteiten naar ouders toe. In 2025 volgt er een evaluatie.

Klachten

In 2024 zijn er in totaal 14 klachten via de klachtenprocedure binnengekomen. Deze zijn allemaal afgehandeld zonder tussenkomst van de geschillencommissie. De klachten waren verdeeld onder de volgende onderwerpen:

*Aanvullende voorwaarden 5x | Personele wijzigingen 3x | Plaatsing/doorstroom 2x | Beleid 2x
| Communicatie 1x | Gedrag medewerker 1x*



5. Personeel



Doelen vanuit de strategische koers

Het vergroten van het werkplezier van medewerkers & gastouders en de pedagogische kwaliteit van de opvang verhogen.

Binden & boeien van medewerkers

Op verschillende manieren is er aandacht geweest aan het binden en boeien van onze medewerkers. In 2024 werkten we met een opleidingsplan waarin naast de verplichte opleidingen ook ruimte was voor teamtrajecten, kind centrum scholing gezamenlijk met basisscholen en activiteitenworkshops. Daarnaast hebben verschillende medewerkers weer een individuele opleiding kunnen volgen die past bij hun eigen ontwikkeling en interesses. De pedagogisch coaches zijn aanwezig geweest op de groepen voor individuele en teamgerichte coaching. Ook hebben veel medewerkers in het afgelopen jaar weer certificaten gehaald, waardoor ze mogen werken op baby- en peutergroepen.

Balans in het werk

Balans was in 2024 een belangrijk onderwerp binnen de organisatie. Balans in het werk, maar ook werk-privé balans en werkgeluk. Het zijn onderwerpen die we veelvuldig voorbij hebben horen en laten komen. Steeds vaker en makkelijker wordt het gesprek hierover gevoerd. In de individuele ontwikkelgesprekken met medewerkers is hier veel aandacht voor.

Ons personeelsbestand kwam in 2024 weer meer in balans. De grote groei van de afgelopen jaren is eruit. Ten opzichte van 2023 is de organisatie niet veel verder meer gegroeid. In delen van het jaar lukte het ook om het huidige personeelsbestand de personele planning goed rond te krijgen. Toch waren er ook nog steeds perioden dat dit meer moeite kostte. Vaak rondom vakanties en tijdens de jaarlijks terugkerende griepgolf.

Eind 2023 is er een recruiter aangesteld en in 2024 konden we hier de eerste vruchten van plukken. We zijn als organisatie steeds beter vindbaar voor toekomstige collega's en we zoeken deze kandidaten ook steeds actiever zelf op.

Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage was over 2024 9,1 %. Dit was hoog, maar vergeleken met het voorgaande jaar is het percentage wel duidelijk gedaald (12,16% in 2023). We zien daarbij dat ook de ziekmeldingsfrequentie en het aantal ziekmeldingen gedaald zijn. De samenwerking tussen de verzuimbegeleidingsdienst (Verzuimstopt) en de leidinggevendenden binnen de organisatie is verder uitgewerkt en werkt daardoor versterkend naast elkaar.

Vertrouwenspersoon

Medewerkers kunnen altijd terecht bij onze onafhankelijke vertrouwenspersoon. In 2024 zijn er 5 meldingen geweest, waarvan 3 meldingen over een arbeidsconflict.

Het verhogen van de pedagogische kwaliteit

Het jaar 2024 stond voor de afdeling Kwaliteit in het teken van verandering en vernieuwing. Om richting en samenhang te creëren, zijn we als afdeling aan de slag gegaan met het opstellen van een meerjarenplan rondom beleid, coaching en activiteiten.

Een belangrijk uitgangspunt hierbij was het onderbrengen van alle beleidsstukken, de coaching en activiteiten binnen de vier pedagogische basisdoelen van Riksen-Walraven. Op deze manier is er structuur aangebracht, waarin we als afdeling cyclisch werken. Hierdoor is er meer samenhang en is onze werkwijze toekomstbestendig. Dit draagt bij aan de pedagogische kwaliteit binnen onze kinderopvang.

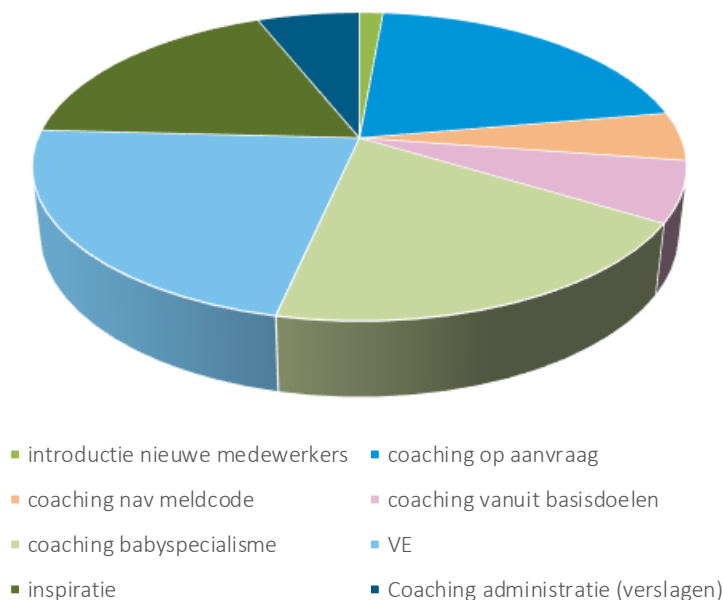
Beleidsontwikkeling:

- Wenbeleid
- Meldcode
- Protocol uitstapjes
- Inspectie route

Trainingen:

- Uk en Puk
- Babyscholing
- Meldcode
- Gezonde voeding

Coaching uren 2024



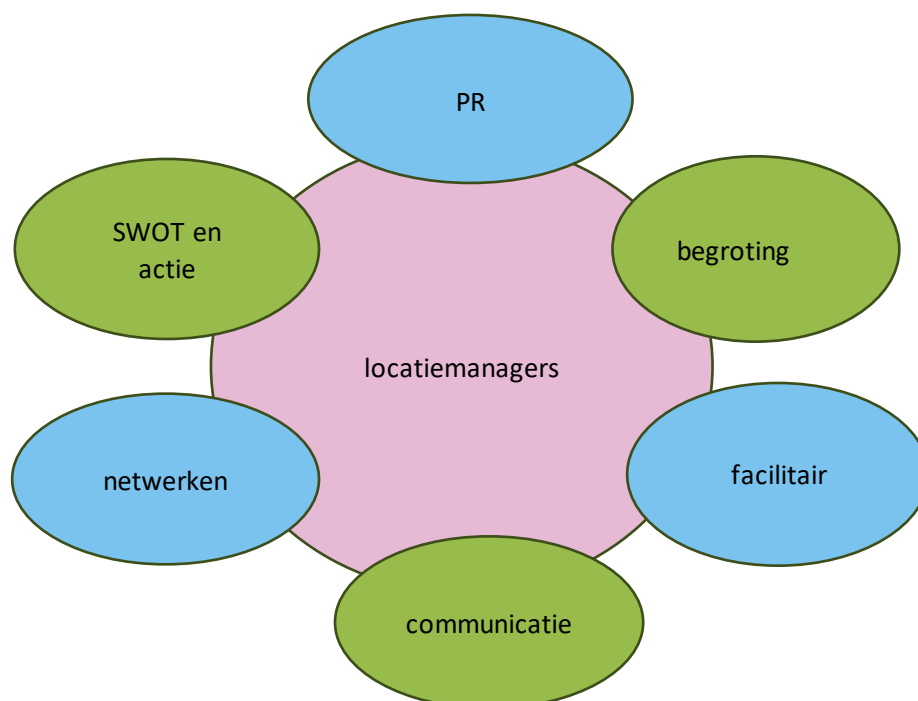
Het vergroten van het ondernemerschap

In de afgelopen jaar is er sprake geweest van aanpassingen binnen het lijnmanagement en MT. We hadden altijd drie clustermanagers die de teams direct aanstuurden. Door de groei van de organisatie hebben we de structuur aangepast en heeft elke locatie een locatiemanager, waardoor de lijntjes weer kort zijn en er meer aandacht is voor elke medewerker.

We zijn van 3 clustermanagers naar 2 regiomanagers en een manager kwaliteit en pedagogiek gegaan. Hierdoor is de inhoud ook beter vertegenwoordigd in het MT.

Naast het verstevigen van de pedagogische kwaliteit, is er veel aandacht voor het stukje ondernemerschap. Het landschap van de kinderopvang in Salland en Apeldoorn is veranderd, er is meer concurrentie. Daarnaast is het goed om mee te bewegen met de maatschappijveranderingen en hier slim op in te spelen.

De locatiemanagers zijn de spil binnen het ondernemerschap voor hun locatie. Zij hebben ondersteuning gehad op de onderstaande gebieden om hun ondernemersvaardigheden te vergroten. Om zo te komen tot een kansrijke omgeving voor kinderen, ouders en medewerkers.



6. Samenwerking met partners



Doel vanuit de strategische koers

Doorontwikkeling van de samenwerking met alle lokale en regionale partners, met als doel een zo optimaal mogelijke doorgaande ontwikkellijn te creëren voor elk kind.

Samenwerking met het onderwijs

Binnen Salland werken we al jaren samen met de Mare en mijnplein. Bijna al onze opvang zit in of nabij de scholen in alle dorpen. De inhoudelijke samenwerking richt zich op het verbeteren van de doorgaande ontwikkellijn. We willen overal een kind centrum, waarbinnen de kwaliteit, professionaliteit, ontwikkeling en samenwerking belangrijke pijlers zijn.

In Apeldoorn werken we samen met verschillende scholen en zijn we gevestigd met de BSO op sportpark Columbia.

Samenwerking met overige lokale partners

We werken in alle kernen nauw samen met de gemeenten, cjb, sport en collega kinderopvang organisaties. We leren van elkaar, gebruiken elkaars deskundigheid om zo de kwaliteit binnen de opvang nog beter te maken. Zo creëren we samen meer kansen en mogelijkheden om de talenten van kinderen beter te benutten.

7. Maatschappelijke taak



Doel vanuit de strategische koers

Jaarlijks aandacht besteden aan onze maatschappelijke taak door een doelstelling te kiezen die het maatschappelijk belang dient. De komende jaren gaan we ons als organisatie richten op pedagogische duurzaamheid. In 2024 is er door een werkgroep een visie ontwikkeld. In de jaren erna gaan we dit implementeren en borgen in ons (pedagogisch) handelen.

Duurzaamheid

Kinderen zijn de toekomst en het is aan ons de kinderen te leren hoe ze zorg dragen voor de natuur en hun omgeving. Het is onze ambitie om de natuur- en duurzaamheidambassadeurs van de toekomst te zien groeien bij kinderopvang KOOS!

Bij KOOS geloven we dat het belangrijk is om kinderen van jongs af aan bewust te maken van de impact die zij hebben op de wereld om hen heen. Door te kiezen voor duurzaamheidspedagogiek willen we een omgeving creëren waarin kinderen niet alleen leren en groeien, maar ook worden aangemoedigd om respectvolle en verantwoordelijke wereldburgers te worden.

Duurzaamheidspedagogiek gaat verder dan alleen milieubewustzijn en omvat ook sociale, economische en culturele aspecten van duurzaamheid. Het doel is om kinderen te helpen begrijpen hoe hun acties de wereld om hen heen beïnvloeden, en hen te inspireren tot het nemen van verantwoordelijke en duurzame keuzes voor de toekomst.

De focus ligt in 2025 eerst op de bewustwording bij de medewerkers (hart), om vervolgens door slimme keuzes te maken met kleine handelingen of aanpassingen door te voeren met een relatief groot effect (hoofd), uiteindelijk duurzaamheidspedagogiek onderdeel te laten zijn van het (pedagogisch) beleid van KOOS (handen).

8. Jaarverslag Raad van Toezicht

Beoordeling van de doelrealisatie en 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 wordt vervuld door mevrouw 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, 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 voorzitter van de RvT heeft tussen de geplande vergaderingen door regelmatig contact met de directeur-bestuurder zodat actuele zaken direct besproken kunnen worden.

De RvT is zes keer voor regulier overleg bijeengewees. Daarnaast is er éénmalig overleg tussen RvT, het MT en de centrale OR geweest.

De RvT bestaat uit 5 personen met Dhr. Jan-Willem Stegeman als voorzitter.

Dhr. Jan-Willem Stegeman is wegens medische redenen uitgevallen in de periode mei t/m december 2024 en mevr. Bergman heeft vanuit haar rol als vicevoorzitter het voorzitterschap in deze periode overgenomen. Er is geen extra (tijdelijk) lid toegevoegd.

De RvT heeft in 2024 o.a. zijn goedkeuring gegeven aan:

- De jaarrekening 2023
- Het jaarverslag 2023
- Het operationeel plan 2024
- De begroting 2025

In 2024 zijn o.a. de volgende onderwerpen onderwerp van gesprek geweest;

- IKC Olst
- WBTR
- Goed werkgeverschap
- Rooster van aftreden
- Herijking van het RvT reglement – statuten KOOS
- Samenwerking met de scholen voor primair onderwijs
- Kwaliteit en innovatie
- Scholing
- Honorarium RvT
- Starten Kinderopvang mijnplein
- Ziekteverzuim
- Meer sturing op begroting
- Werkwijze P&O
- Public Relations

Gedurende het jaar hebben alle RvT leden locatie/werkbezoeken gedaan.

De RvT als werkgever.

In 2024 heeft de RvT een reguliere tussentijdse evaluatie uitgevoerd met betrekking tot het functioneren van de directeur/bestuurder. Ter voorbereiding hierop zijn gesprekken gevoerd met de centrale OR en het MT.

Kwaliteiten en deskundigheidsbevordering van de RvT.

De samenstelling van de RvT is zo dat alle benodigde expertise aanwezig is.

Er is in 2024 actie ondernomen ten behoeve van de deskundigheidsbevordering van de RvT in de vorm van het bezoeken van lunch colleges en 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.

Honoring Raad van Toezicht

De jaarlijkse vergoeding van de leden van de RvT sluit aan bij de bedragen die worden gehanteerd door de beroepsvereniging NVTK/VTOI. In 2022 bedroeg de vergoeding bruto € 3.131 per lid. De voorzitter ontvangt een bruto vergoeding van € 4.685.

Samenstelling Raad van Toezicht per 31 december 2024

<i>Functie:</i>	<i>Naam:</i>	<i>Beroep:</i>	<i>Relevante nevenfuncties:</i>	<i>Termijn/herkiesbaar:</i>
<i>Voorzitter</i>	J.W. Stegeman	Directeur/bestuurder stichting SOCA – SBO de Welle		2 ^e termijn, aflopend 1 juli 2026
<i>Vice voorzitter</i>	S.M. Bergman	Teamleider provincie Overijssel		1 ^e termijn, aflopend 1 januari 2026
<i>Lid</i>	A. van de Vondervoort	Studentendecaan Saxion		1 ^e termijn, aflopend 1 mei 2025
<i>Lid</i>	R. Weenk	Controller/ beleidsmedewerker Zinder Onderwijs	Eigenaar WeenkAdvies	2 ^e termijn, aflopend 1 juli 2026
<i>Lid</i>	M.M. Beltman – Lobeek	Taxateur WOZ bij de regionale belasting samenwerking DOWR		2 ^e termijn, aflopend 1 juli 2027

Jan-Willem Stegeman

Voorzitter RvT

9. Jaarverslag Ondernemingsraad



Nieuwe leden

1

We hebben in 2024 Selinde vanuit de afdeling Kwaliteit (Raalte), Marieke vanuit KDV Ooievaar (Raalte) en Emmie vanuit KDV Ukkie (Apeldoorn) mogen verwelkomen in ons mooie OR Team!

Het team bestaat nu uit: Lineke, Marieke, Rianne, Selinde, Sjoukje, Emmie en Norbert.



2

Onderwerpen

We zijn gestart met vergaderen op de locaties van KOOS.

Werkbalans: in elke vergadering hebben wij gemonitord hoe de werkbalans op de locaties is. Dit hebben we onder anderen gedaan door signalen te bespreken die gemaïld zijn of meegenomen zijn vanuit de groep.

We hebben het proces rondom Quebble in de gaten gehouden doormiddel van vragen te stellen en de directeur/bestuurder hier in van advies voorzien.

Door het jaar heen zijn wij op de hoogte gehouden van de financiële situatie door middel van kwartaal rapportages.

3

Gesproken met:

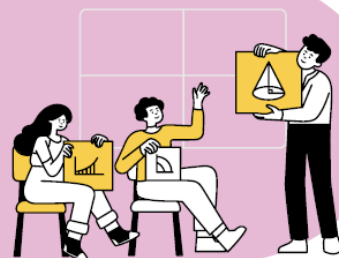
We hebben tijdens onze vergadering gesproken met medewerkers van de groep, personeelsplanning, de manager pedagogiek & kwaliteit, Raad van Toezicht en medewerkers van P&O.

4

Goedkeuring Functie profielen

We hebben de volgende functie profielen dit jaar goed gekeurd:

Regiomanager
Manager Personeel
Manager Bedrijfsvoering
BPV Coördinator



5

OR

Als OR zijnde hebben wij een professionaliseringsslag gemaakt door middel van cursussen en een OR dag te hebben met elkaar. Hier hebben wij een visie en een missie ontwikkeld die wij de aankomende jaren willen uit dragen.

Onze visie:

Wij zijn een ondernemingsraad die opkomt voor de belangen van de medewerkers en de organisatie, die verbinding legt tussen beide. Met andere woorden... Wij zijn er voor iedereen in de organisatie!

Verdere uitwerking is beschreven in de gouden cirkel die terug te vinden is in de map van de OR op Kwibuss.

