



# Jaarverslag 2018

Leusden, april 2019

# Inhoudsopgave

1. Inleiding	Pag.	3
2. Waar KOALAH voor staat		4
2.1 Kernwaarden		4
2.2 Identiteit		4
2.3 Doorgaande lijn		5
3. Ontwikkelingen in 2018		7
3.1 Externe ontwikkelingen		7
3.1.1 Groei in deelname		7
3.1.2 Krapte op de arbeidsmarkt		7
3.1.3 Veranderde schooltijden		7
3.1.4 AVG		7
3.2 Interne ontwikkelingen		8
3.2.1 Wisselingen in bezetting		8
3.2.2 Uitbreiding op bestaande vestigingen		9
3.2.3 Uitbreiding met nieuwe vestigingen		9
3.2.4 Uitbreiding met peuteropvang		9
3.2.5 IKC in zicht!		10
4. Kwaliteit		11
4.1 Continu proces		11
4.2 Pedagogische kwaliteit		11
4.2.1 Wet IKK		11
4.2.2 Activiteitsaanbod		12
4.2.3 Professionalisering personeel		13
4.3 Groene Kinderopvang		14
4.4 Veiligheid en gezondheid		14
4.5 Tevreden ouders		15
4.6 GGD-inspecties		15
5. Organisatie		16
5.1 CorDeo-scholengroep		16
5.2 College van Bestuur		16
5.3 Raad van Toezicht		16
5.4 Ouders en oudercommissies		17
5.5 Personeel		17
6. Financiën		19
6.1 Algemeen		19
6.2 Toelichting op baten en lasten		19
6.3 Jaarrekening KOALAH 2018		20
Verlies- en Winstrekening KOALAH totaal 2018		20
Balans KOALAH totaal per 31 december 2018		21
Kasstroomoverzicht KOALAH totaal 2018		23

# 1. Inleiding

Het jaar 2018 kunnen we zonder overdrijving het meest turbulente jaar in ons tienjarig bestaan noemen. Turbulent in positieve zin! Het was een jaar van groei en feest, waar we dankbaar op terugkijken. In dit jaarverslag nemen we u graag mee door het jaar 2018.

We brengen de 'highlights' hier vast voor het voetlicht:

- In juni 2018 was het tien jaar geleden dat KOALAH werd opgericht. We hebben het in juni groots gevierd met al onze medewerkers en met alle BSO-kinderen.
- We mochten ons verheugen in drie nieuwe BSO's.
- Voor het eerst in onze geschiedenis openden we locaties met peuteropvang.
- Dat maakte vorming van een Integraal Kindcentrum (IKC) ineens heel concreet.
- Naar rato konden we ook het management uitbreiden, met alle mooie gevolgen van dien.
- Ondanks de investeringen in deze nieuwe vestigingen konden we het jaar met een positief resultaat afsluiten.
- Dat is mede te danken aan groei in bezetting op veel vestigingen.
- Daarnaast konden we diverse vestigingen extra openen op andere dagen van de week.

U leest meer over deze ontwikkelingen in de hoofdstukken hieronder.

Maar ook het *gewone* werk vond gelukkig doorgang: we konden kwalitatief goede christelijke opvang verzorgen voor in totaal 447 kinderen. De liefde voor onze God motiveerde ons in het werken met de kinderen en konden we daarin ook uitdragen.

Het tekort aan personeel dat wij sinds de zomer van 2017 ervaren konden we op een goede manier, vaak intern, oplossen.

In al deze dingen hebben onze medewerkers een rol van betekenis gespeeld. Zij hebben door de groei van KOALAH en de krapte op de arbeidsmarkt in 2018 een extra tandje bijgezet. Ik ben trots op ze en wil ze ook hier van harte bedanken voor hun liefdevolle en toegewijde inzet voor het werken met de kinderen, vóór en achter de schermen!

Terugkijkend op dit bruisende jaar voelen we ons dankbaar en gezegend. Onze goede God heeft ons hierin veel gegeven. Eer aan de Heer!

En het houdt niet op! Nieuwe ontwikkelingen en kansen maken dat we 2019 met enthousiasme, nieuw elan en hoge verwachtingen zijn begonnen.

April 2019,  
Annet Driebergen, directeur.

## 2. Waar KOALAH voor staat

### 2.1 Kernwaarden

KOALAH biedt kinderen in een christelijke omgeving een warm thuis, dat aansluit bij de opvoeding van ouders en van school, en waarin zij zich gezien voelen en hun talenten spelenderwijs ontwikkelen.

Al onze 12 vestigingen waren in 2018 gehuisvest in een multifunctionele ruimte binnen de gelijknamige basisschool. Dit zijn basisscholen van de scholengroep CorDeo, waaruit KOALAH is voortgekomen. De opvangruimte is door ons passend ingericht, zodat de kinderen optimaal kunnen ontspannen, plezier beleven en zich spelenderwijs kunnen ontwikkelen.

Het karakter van onze opvang wordt verwoord in de volgende steekwoorden:

- **Christelijk:** het geloof in Jezus Christus als Heer geeft ons werk zin en richting. In ons gedrag, en werk, maar ook in de materialen en activiteiten, laten we zien dat we bij Hem horen.
- **Duurzaam:** bij de aankoop van meubilair en materialen kiezen we voor natuurlijke materialen. Daardoor ademt de opvangruimte een 'groene' sfeer. Ook in ons gedrag leven we voor dat we blij zijn met de mooie schepping en er zuinig op zijn.
- **Thuis:** dit komt tot uiting in een huiselijke en sfeervolle inrichting, een gezonde leefstijl en sociale en fysieke veiligheid.
- **Maatwerk:** in ons werk willen we oor en oog hebben voor elkaar, of het nu om een kind, een ouder of een collega gaat. We zijn allemaal unieke en geliefde kinderen van God met gekregen talenten. Die willen we graag ontwikkelen! Dat maakt een persoonlijke benadering noodzakelijk, evenals scholing en coaching van onze pedagogisch medewerkers.
- **Open communicatie:** met kinderen, ouders en collega's onderling.
- **Doorgaande pedagogische lijn:** in het belang van de ontwikkeling van het kind sluiten wij inhoudelijk aan bij de andere partners in opvoeding: ouders en school.

Op deze punten willen we ons blijvend onderscheiden in onze peuteropvang en buitenschoolse opvang. De punten identiteit en doorgaande lijn beschrijven wij hieronder in paragraaf 2.2 en 2.3 nog uitgebreider.

Onze BSO-groepen zijn vooral verticale groepen, dat wil zeggen dat kinderen van verschillende leeftijden bij elkaar in één groep zitten. Dat lijkt een verlegenheidsoplossing, maar het heeft ook voordelen: het bootst de gezinssituatie na, waarin kinderen van verschillende leeftijden ook met elkaar spelen en omgaan. Daarnaast vinden kinderen het vaak fijn om aan te sluiten bij kinderen die qua ontwikkeling verder zijn of juist minder ver. Er is dus – in tegenstelling tot een klassituatie – keus in aansluiting bij andere leeftijden of niveaus.

Op drie vestigingen was de deelname aan BSO zo groot dat we twee groepen konden vormen. We hebben daar een indeling op leeftijd gemaakt: een groep met jongere en een groep met oudere kinderen. Dit zijn overigens nog steeds verticale groepen.

### 2.2 Identiteit

Het vormgeven van onze opvang heeft alles te maken met onze christelijke identiteit. In ons werk willen we aan de kinderen vóórleven dat we horen bij onze Heer Jezus Christus en dat we Hem willen volgen. Wat we in de Bijbel lezen bepaalt dan ook de houding van onze medewerkers en de manier waarop zij naar kinderen kijken: kinderen zijn uniek geschapen met een eigen persoonlijkheid, eigen gaven en talenten. Parels in de hand van God!

Hoe verschillend ook, ze zijn allemaal geborgen in de grote liefde van God. Vanuit deze liefde willen we binnen de peuteropvang en de BSO in een warme sfeer de kinderen de gelegenheid geven zich te ontspannen en zich te ontwikkelen op allerlei gebied. Daarbij hebben we hun welzijn op het oog en willen we recht doen aan de uniciteit van ieder kind.

In 2018 hebben we inhoud en vorm gegeven aan onze identiteit in o.m. de sfeer die er heerst, de omgang met elkaar, ons taalgebruik, de gespreks-onderwerpen, de inhoud van activiteiten, de keuze voor thema's, de inhoud van boeken en films, het bidden en Bijbellezen rond de maaltijd op vakantie- en studiedagen. De christelijke identiteit is ook verwoord in ons pedagogisch beleid.

Onze groepen hebben uiteraard aandacht besteed aan de christelijke feestdagen. Daarbij benadrukten we de *christelijke* betekenis ervan in versiering, gesprekken en activiteiten.

Ook de christelijke Kinderboekenmaand stond in oktober weer op ons programma. In 2018 was het thema daarvan: Door dik en dun (vriendschap vieren).

Voor de ontwikkeling naar 'groene' kindcentra vormt onze christelijke identiteit eveneens de motivatie: God heeft de wereld prachtig geschapen! Daar willen wij zuinig mee omgaan en goed voor zorgen.



In het vormgeven van onze christelijke identiteit zijn onze pedagogisch medewerkers heel belangrijke identiteitsdragers. Daarom nemen wij alleen personeelsleden aan die Jezus Christus in hun leven willen volgen. De identiteit krijgt volop aandacht tijdens het sollicitatie- en inwerktraject. Om de christelijke identiteit binnen de opvang verder te borgen, is dit een voortdurend speerpunt binnen KOALAH. Daarom staat dit onderwerp ook regelmatig op de agenda van werkoverleg of KOALAH-studiedagen. Identiteit vormt zelfs ons bestaansrecht.

### 2.3 Doorgaande lijn

Een groot pluspunt van onze aansluiting bij de gereformeerde en evangelische basisscholen is de doorgaande lijn in de opvoeding die wij hiermee kunnen realiseren. De opvoeding is primair een taak van de ouders, maar wij zijn partner van ouder en school in de opvoeding en ontwikkeling van kinderen. Op die manier is er sprake van een doorgaande lijn in de opvoeding. Dat vergroot bij de kinderen tijdens de opvang hun gevoel van veiligheid en komt hun ontwikkeling ten goede.

De leefregel: "God liefhebben en je naaste als jezelf" willen wij, net als de ouders thuis en de leerkrachten op school, voorleven aan de kinderen.

De doorgaande lijn uit zich niet alleen in de geloofsopvoeding. Ook in ons *pedagogisch* handelen sluiten we zoveel mogelijk aan bij de ouders en de school. Op die manier kan er één lijn getrokken worden in de opvoeding en benadering van de kinderen.

Dat wij ook gehuisvest zijn in die scholen is daarbij een voordeel.

Met de scholen hebben we overleg over

- Algemene en praktische verbinding: we horen bij elkaar en werken samen in hetzelfde gebouw. Daarvoor is het nodig dat we onderling contact hebben en elkaar informeren over relevante zaken.
- Pedagogische verbinding met het oog op een integraal kindcentrum (IKC): afstemmen van pedagogisch beleid en protocollen en aanhaken bij jaar- en projectthema's van school.

Zo sluiten wij binnen de BSO's bijv. aan bij de Kanjertraining voor sociaal-emotionele ontwikkeling op scholen waar daarmee gewerkt wordt. Op die vestigingen hebben wij de Kanjerregels ook opgenomen in ons beleid en hangen deze regels ook in de BSO-ruimte. Ook hebben wij in navolging van de scholen binnen onze BSO's de methode 'Wonderlijk gemaakt' geïntroduceerd. Wonderlijk gemaakt is een methode voor seksuele vorming. Verder valt bij pedagogische verbinding te denken aan met name (omgangs-)regels en aan aspecten als keuzevrijheid voor het kind en het dragen van verantwoordelijkheid.

Onze visie brengen wij ook tot uitdrukking in ons logo: een koalabeer met een jong in de buidel. Net als die beer beschermen wij in een kwetsbare periode van het leven het kleintje in een veilige omgeving.

Een verdergaande leer- en ontwikkelingslijn in het belang van de kinderen is een continu proces. Een christelijk integraal kindcentrum (IKC) is daar een ultieme uitingsvorm van. Zie hiervoor paragraaf 3.2.5.



## 3. Ontwikkelingen in 2018

### 3.1 Externe ontwikkelingen

#### 3.1.1 Groei in deelname

De positieve ontwikkelingen uit de afgelopen jaren zetten zich voort in 2018, waardoor wij opnieuw te maken kregen met groei in bezetting:

- Gunstig economisch klimaat: betere werkgelegenheid en meer financiële armslag dan in het recente verleden door de groei van de economie.
- Gunstig politiek klimaat: de overheid stimuleert de arbeidsparticipatie door o.m. gunstiger fiscale maatregelen en indexering van de kinderopvangtoeslag.

Dit zagen wij opnieuw vertaald in groei in bezetting op de meeste vestigingen.

#### 3.1.2 Krapte op de arbeidsmarkt

Sinds de zomer van 2017 hebben wij last van een andere landelijke ontwikkeling: de reeds lang aangekondigde krapte op de arbeidsmarkt. Ook in 2018 deed de personeelskrapte zich pijnlijk voelen.

Met hulp van invallers uit onze eigen invalpool en van uitzendbureau's en niet te vergeten door extra inzet van onze vaste medewerkers, had het werk in de bestaande opvanggroepen desondanks goede voortgang. In enkele gevallen verhinderde de krapte ons om BSO-groepen uit te breiden waar dat nodig en qua ruimte mogelijk was. Daardoor bleven we ook in 2018 kampen met wachtlijsten bij sommige van onze vestigingen. Het geeft een machteloos gevoel om ouders om deze reden 'nee' te moeten verkopen.

#### 3.1.3 Veranderde schooltijden

Nederlandse scholen stappen de laatste jaren steeds meer over op andere schooltijden. Zij voeren bijv. continuoosters in met korte middagpauzes en vroegere eindtijden op maandag, dinsdag en donderdag. Steeds meer komt echter ook het vijf-gelijke-dagen-model in zwang, waarbij alle vijf schooldagen dezelfde vroege eindtijd hebben.

Deze trend was ook zichtbaar binnen CorDeo: per het schooljaar 2018-2019 veranderden de schooltijden bij vier scholen waarmee wij al aansluiting hadden. Eén school daarvan stapte over op een continuooster, waardoor de BSO's middags eerder opende. Het meest verstrekkend was de overgang van drie van de vier Amersfoortse scholen naar het vijf-gelijke-dagen-model. Deze scholen zijn op iedere schooldag om 14 uur uit. Met deze schooltijden komt voor werkende ouders meer dan voorheen de woensdag en de vrijdag als werkdag in beeld. Daarom hebben wij per het schooljaar 2018-2019 op deze drie scholen ook de woensdag geopend als opvangdag. Daarvoor is de belangstelling nog gering. Wij verwachten dat dit een kwestie van tijd is: ouders zullen steeds meer gewend raken aan vijf gelijke schooldagen en op termijn vaker de woensdag als werkdag kiezen. Voor vrijdagopvang was nagenoeg geen belangstelling, waardoor vrijdagopenstelling nog uitbleef. De vervroegde starttijd van de BSO's op deze scholen betekende extra omzet voor KOALAH.

#### 3.1.4 AVG

Op 25 mei 2018 werd de AVG van kracht, waarmee de privacy van burgers in de Europese Unie beter beschermd en gewaarborgd werd. Voor KOALAH betekende dat o.m. een nog stringenter beleid t.a.v. publiceren van foto's van kinderen in externe uitingen, het omgaan met iPads op de locaties, het bewaren en delen van persoonlijke gegevens, etc. Ook maakten we afspraken met bedrijven die onze personeels- of klantgegevens beheren, zoals de salarisadministratie en Bitcare.

## 3.2 Interne ontwikkelingen

### 3.2.1 Wisselingen in bezetting

Opnieuw groeide onze bezetting, KOALAH-breed gezien. Er was niet alleen sprake van een stijging op bestaande locaties (per saldo 9% tegenover 5% in 2017), maar de opening van vijf nieuwe locaties (3 BSO's en 2 Peuteropvanglocaties) zorgde eveneens voor een toename in bezetting van in totaal 32% t.o.v. een jaar eerder. Daarbij moet opgemerkt worden dat vier van de vijf nieuwe locaties pas gestart zijn in het schooljaar 2018-2019.

Per vestiging laat de bezetting een heel verschillend beeld zien: niet op alle BSO's groeide deze. Het onderstaand schema toont de verschillen in bezetting per locatie in 2018. In dit schema is de *flexibele* opvang niet meegenomen.

#### *Aantal bezette BSO-kindplaatsen in schoolweken:*

<i>Locaties Amersfoort</i>	<i>Per 01-01-18</i>	<i>Per 31-12-18</i>	<i>Netto-verschil</i>	<i>% Netto-verschil</i>
BSO De Horizon	87	84	-3	
BSO De Parel	64	76	+12	
BSO De Regenboog	83	109	+26	
BSO Het Zwaluwnest	57	62	+5	
<i>Locaties buiten Amersfoort</i>				
BSO De Waterspiegel	24	18	-6	
BSO Het Christal	48	32	-16	
BSO 't Schrijvertje	29	46	+17*	
<i>TOTAAL (excl nw locaties)</i>	392	427	35	9%
<i>Locaties per 27-08 of 01-09</i>				
BSO De Bongerd		5		
Peuteropvang De Bongerd		18		
BSO De Plantage		14		
BSO De Triangel		42		
Peuteropvang De Triangel		12		
<i>TOTAAL alle locaties</i>	392	518	126	32%

\*Bij BSO 't Schrijvertje hebben we medio mei 2018 de openingstijden verruimd met maandagopvang.

Het aantal kindplaatsen *in vakantieweken* steeg KOALAH-breed met 16%: van 223 naar 259.

Factoren die van invloed zijn op groei of krimp van onze bezetting waren in 2018 met name:

- De opening op extra dagen (woensdag in Amersfoort, maandag in Apeldoorn). Zie par. 3.2.2.
- Natuurlijk verloop: oudere kinderen stromen uit, verhuizingen naar elders.
- Veranderingen in werkomstandigheden van ouders en daardoor het afnemen van meer of minder vaste opvangdagen.
- Krimp of groei van een school.

Daarnaast werd de groei *belemmerd*, met wachtlijsten als gevolg. Enerzijds omdat wij door personeelsgebrek bepaalde groepen niet konden uitbreiden, anderzijds door een ongunstige verdeling van basisschoolgroepen over verschillende locaties. Basisschool De Regenboog huisvestte ook in 2018 de groepen 3 en 4 elders, nl. aan het Zuiderkruis. Deze leerlingen vingen wij op bij BSO De Parel aan het Zuiderkruis. Maar het ontbreken van de groepen 3 en 4 op de hoofdlocatie van De Regenboog gaf daar in beide BSO-groepen (kleuters en kinderen vanaf groep 5) een onevenwichtige bezetting.



### 3.2.2 Uitbreiding op bestaande vestigingen

Bij diverse BSO's konden wij een uitbreiding realiseren:

- Bij BSO 't Schrijvertje in Apeldoorn met een groep op maandag per 14 mei 2018. Een lang gekoesterde wens ging per die datum in vervulling als gevolg van het vinden van een pedagogisch medewerker hiervoor.

- Bij drie van de vier BSO's in Amersfoort openden wij woensdagopvang per het schooljaar 2018-2019. Dit was het gevolg van hun overgaan op het zgn. vijf-gelijke-dagenmodel.

De verruimde openingstijden hadden het positieve gevolg dat kinderen vanuit de wachtlijst geplaatst konden worden en boden ruimte aan verdere groei.

### 3.2.3 Uitbreiding met nieuwe vestigingen

Om nog meer kinderen en hun ouders te bedienen met christelijke opvang zijn we altijd gespist op kansen die zich voordoen om op andere plaatsen ook te starten met christelijke kinderopvang.

Hierbij denken we met name aan andere scholen van CorDeo, aan wie wij gelieerd zijn. Door diverse ontwikkelingen deden kansen zich voor in 2018. Wij openden op drie plaatsen een nieuwe BSO:

- Op 8 januari opende BSO De Triangel in Ede haar deuren.
- Per 27 augustus ging BSO De Plantage in Veenendaal van start.
- En per 1 september opende KOALAH ook een BSO in Zutphen: De Bongerd.

### 3.2.4 Uitbreiding met peuteropvang

En het bleef niet bij deze uitbreiding: ook peuteropvang kwam in beeld en wel voor het eerst in ons bestaan. De harmonisatie in wetgeving tussen kinderopvang en peuterspeelzaalwerk per 1 januari 2018 speelde hierin een bevorderende rol. Ook sloot dit aan bij de situatie op bepaalde scholen van CorDeo:

- Er was vrije ruimte binnen de school. Peuteropvang vindt immers onder schooltijd plaats en de opvangruimte is dan niet meer beschikbaar voor het onderwijs. Daarnaast was het mogelijk extra voorzieningen te realiseren die voor peuteropvang nodig zijn. Denk hierbij aan een verschoonruimte, een klein toilet en een apart schoolplein.
- Ouders waren bij een vorige aanbieder al gewend aan peuteropvang.
- Peuteropvang past bij de visie van de school.



Per 1 september was het zover: tegelijk met de BSO in Zutphen startte Peuteropvang De Bongerd. En in Ede kreeg de peuteropvang een plaats binnen basisschool De Triangel, waar op 7 januari de BSO al gestart was. In beide scholen was het mogelijk met geringe aanpassingen de peuteropvang te realiseren in de ruimte waar wij na schooltijd BSO verzorgen. Peuteropvang biedt mooie kansen voor de betreffende school, al helemaal als daar sprake is van krimp. Er zijn bijv. kinderen opgegeven voor de peuteropvang die bij de school nog niet in beeld waren.

De doorgaande pedagogische lijn maakt het mogelijk dat kinderen een betere aansluiting hebben op de basisschool.

### 3.2.5 IKC in zicht!

De uitbreiding met peuteropvang past ook binnen een andere ontwikkeling: de vorming van een integraal kindcentrum (IKC). Binnen CorDeo verschilt de ambitie om te komen tot christelijke kindcentra, evenals de fysieke mogelijkheden.

In Zutphen was de basisschool al in een ver gevorderd stadium met de vorige aanbieder over IKC-vorming. Toen wij de opvang daar startten in september, zijn we met enthousiasme in deze rijdende trein gestapt op weg naar één christelijk kindcentrum! Daarin zijn school en opvang inhoudelijk en organisatorisch steeds meer op elkaar afgestemd met het oog op een optimale ontplooiing van kinderen. Een IKC biedt één organisatie aan de voorkant en vergaande integratie tussen school en opvang en is daarmee méér dan een brede school. Kindcentrum De Bongerd was een feit in januari 2019. Speerpunten binnen dit kindcentrum zijn christelijke identiteit, pedagogische kwaliteit, gezondheid en duurzaamheid.



In 2018 hebben vier CorDeo-directeuren de opleiding Leidinggevende IKC afgerond. Wanneer kansen zich voordoen op de scholen rollen we IKC-vorming ook elders uit.

## 4. Kwaliteit

### 4.1 Continu proces

Ook in 2018 hebben wij goede scores behaald als het gaat om kwaliteit. Dat blijkt met name uit de positieve inspectierapporten van de GGD. Kwaliteit is één van de punten waarop wij ons steeds positief onderscheiden hebben en daarvoor blijven wij ons inzetten: het behaalde resultaat daagt ons uit om onze kwaliteit blijvend te ontwikkelen met het oog op een optimale opvang van de kinderen die aan onze zorgen zijn toevertrouwd. Kwaliteitsontwikkeling is dan ook continu één van onze speerpunten.

Veel factoren bepalen de kwaliteit van onze opvang: de binnen- en buitenruimte van de BSO, de fysieke en sociaal-emotionele veiligheid, de werkwijze, houding en communicatie van de pedagogisch medewerkers, een doorgaande pedagogische lijn, onze identiteit, het activiteiten-aanbod, etc. Enkele aspecten lichten we hieronder verder toe.

### 4.2 Pedagogische kwaliteit

#### 4.2.1 Wet IKK

Per 1 januari 2018 is de **Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang** (IKK) in werking getreden. Deze wet heeft als doel de kwaliteit binnen de kinderopvang te verhogen. Voor al onze vestigingen hebben wij een **nieuw pedagogisch beleidsplan** geschreven waarin deze nieuwe wetgeving is meegenomen. De belangrijkste vernieuwingen voor 2018 waren:

- Mentorschap en observaties (zie hieronder)
- Een actueel veiligheids- en gezondheidsbeleid. Dit bespreken we in par. 4.4.

De ontwikkeling, de groei van het kind staat centraal binnen de opvang. Om die ontwikkeling goed te kunnen volgen, heeft ieder kind vanaf 2018 een mentor toegewezen gekregen. De mentor, één van de pedagogisch medewerkers, is het aanspreekpunt voor de ouders en binnen de BSO ook voor de kinderen.

De mentor is extra gespist op het welbevinden van de individuele kinderen die onder zijn of haar hoede vallen. De toewijzing van mentorkinderen geeft de beroepskracht meer ruimte om een aantal kinderen echt goed te leren kennen. Hierdoor kan hij of zij beter inspringen op de behoeften van deze kinderen en deze kinderen zullen ook eerder contact zoeken met hun mentor. Door een goede vertrouwensrelatie op te bouwen zullen kinderen zich emotioneel veilig voelen op de kinderopvang.



Het mentoraat heeft vooral ten doel dat kinderen zich ontwikkelen. De pedagogisch medewerkers formuleren de doelen die zij willen bereiken. Bij oudere kinderen gebeurt dit in samenspraak met de kinderen zelf. Mentoren zetten hun kennis, bekwaamheid en (levens)ervaring in om de kinderen te helpen hun ontwikkelingsdoelen te bereiken. Het mentoren van kinderen is een één-op-één *interactief* proces. Op die manier zijn kind en mentor samen bezig met de ontwikkeling van het kind.

Periodiek (minimaal éénmaal per jaar binnen de BSO, ieder half jaar in de peuteropvang) vult de mentor per mentorkind een observatieformulier in. Wanneer daartoe aanleiding is gebeurt dit vaker. Kinderen vanaf 9 jaar krijgen bij het invullen van het observatieformulier zelf ook een actieve rol. De mentor signaleert (potentiële) ontwikkelingsproblemen bij een kind en onderneemt daarop in overleg met de ouders passende actie. Hierbij kunnen ook andere professionals van binnen of buiten KOALAH ingeschakeld worden om vroegtijdig en adequaat passende (extra) ondersteuning te bieden. Het gesprek met ouders kan de mentor initiëren bij zorgen, maar uiteraard kunnen ouders ook het initiatief nemen voor een gesprek met de mentor.

#### 4.2.2 Activiteitenaanbod

Binnen de **peuteropvang** stimuleren wij met een activiteitenaanbod de ontwikkeling van peuters op allerlei gebied: taal-/spraakontwikkeling, rekenen, motoriek en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Door middel van thema's die zij herkennen uit hun leefwereld stimuleren we de peuters gestructureerd en samenhangend in hun ontwikkeling op bovengenoemde gebieden. Deze thema's zijn herkenbaar op een opvangochtend in de liedjes, activiteiten, verhalen en versieringen. We bieden ontwikkelmomenten aan op het gebied van samen spelen, begeleid spelen met de juf, zitten in een kring en interactie met elkaar. Buiten of in de gymzaal werken de peuters aan hun grove motoriek, binnen aan de kleine motoriek. We lezen interactief voor met het oog op de taal-/spraakontwikkeling. Ook de diverse hoeken in de ruimte stimuleren de peuters in bijv. creativiteit, taal, fantasie en bouwen. In de hoeken komen de kinderen gericht tot spel.

Binnen de **BSO** krijgen de kinderen alle gelegenheid om te ontspannen en om zich dus **spelenderwijs** te **ontwikkelen**. De Wet Kinderopvang bepaalt namelijk dat BSO-tijd vrije tijd is! Onze ruimtes zijn dáárop ingericht en onze pedagogisch medewerkers hebben dáár tijdens de opvang hun best voor gedaan. Kinderen konden uiteraard vrij spelen en daarnaast konden zij meedoen aan **activiteiten** in het kader van talentontwikkeling, vaak passend binnen een of ander thema. Activiteiten kunnen een heel divers karakter hebben en doen bij de kinderen een beroep op steeds andere talenten en vaardigheden: knutselen, timmeren, bouwen met diverse materialen, koken en bakken, chemische proefjes, creatieve vormgeving, drama, muziek, groepsspellen, sport en beweging, natuurbelieving, enzovoorts. We probeerden hierin aan te sluiten bij de beleving, de leeftijden en de interesses van de kinderen, individueel of in groepen. Wij gaan voor maatwerk! Daarom zijn de activiteiten voor kinderen in de groepen voor oudere kinderen, de zgn. Spetters, verschillend van die van de activiteiten in de basisgroep. Kinderen hebben overigens keuzevrijheid om al dan niet aan een activiteit mee te doen.



Een paar concrete KOALAH-brede voorbeelden uit 2018:

In juni 2018 hebben wij met activiteiten in een **feestweek** met de kinderen op de BSO's gevierd dat KOALAH tien jaar bestond! We bewaren er prachtige herinneringen aan.

In oktober sloten wij KOALAH-breed aan bij het thema van de christelijke **kinderboekenmaand**: 'Door dik en dun' (vriendschap vieren).

In 2018 hebben wij opnieuw externe, christelijke vakdocenten ingehuurd voor het verzorgen van **workshops** binnen de BSO's. Het ging daarbij om een cursus muzikale vorming en een serie danslessen, waarmee kinderen hun – al dan niet ontdekte - talenten ontwikkelen. De workshops voorzagen - gezien de animo ervoor – opnieuw in een behoefte.

In **schoolvakanties** was er binnen de BSO meer tijd en gelegenheid om leuke dingen te doen binnen een bepaald thema en erop uit te gaan. Zo waren er o.m. uitjes naar musea, (kinder)boerderijen, milieu-educatieve centra, park en bos, sporthallen, speeltuinen (al dan niet overdekt), etc. Gezien de onderlinge afstand konden we in Amersfoort in vakanties de groepen van onze vier BSO's samenvoegen op twee locaties. Op die manier zijn er meer kinderen en pedagogisch medewerkers per vestiging om activiteiten of uitjes mee te ondernemen. Voor onze reizen maakten we soms gebruik van het openbaar vervoer: de stadsbus. Voor de meeste kinderen is dat al een belevenis op zich.

De mening van kinderen doet ertoe en houdt ons scherp. Daarom hielden wij ook in 2018 regelmatig zgn. **kindvergaderingen**. Daarin konden kinderen meepraten en adviseren over uiteenlopende onderwerpen: activiteiten, speelgoed, inrichting, voeding, etc. Hun wensen werden zo mogelijk gehonoreerd. Wanneer hun wens niet uitvoerbaar was hebben wij een terugkoppeling met uitleg gegeven.

### 4.2.3 Professionalisering personeel

Met het oog op behoud en doorontwikkeling van kwalitatief hoogstaande kinderopvang is professionalisering van personeel eveneens een continu proces. In deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt is continuïteit daarin een belangrijke factor. Want de uitvoering van ons pedagogisch beleid staat of valt met de kwaliteit van onze medewerkers. Managers en (pedagogisch) medewerkers zetten zich gezamenlijk in om doelstellingen te realiseren.

De pedagogisch medewerkers dienen een diploma te hebben dat voor het werk kwalificeert. Dat is hun basis. Daarna vinden wij het belangrijk en nodig dat medewerkers zich verder ontwikkelen en blinde vlekken in het werken voorkomen. Daarvoor benutten we o.m. de teamoverleggen, de KOALAH-studiedagen en aanvullende scholing en/of coaching. Bij de keuze van aanvullende scholing wordt gekeken naar de aspecten waarop een medewerker extra geschoold dient te worden. Ook houden we daarbij de kwaliteiten van het team per vestiging in het oog, zodat de vaardigheden zo goed mogelijk verdeeld zijn over de diverse vestigingen. Het spreekt voor zich dat onze pedagogisch medewerkers in 2018 ook EHBO/BHV-(bijscholings)-cursussen hebben gevolgd om hun kennis en vaardigheden op dit gebied op peil te houden.

Een nieuw aspect binnen het pedagogisch werk was het mentoraat (zie par. 4.2.1). Het mooie van mentoraat is dat niet alleen de kinderen, maar ook de pedagogisch medewerkers zich ontwikkelen. Goed mentorschap stelt namelijk hoge eisen aan de pedagogisch medewerker: empathisch vermogen, het vermogen om sociale situaties goed in te schatten en het kunnen inspelen op ondersteuningsvragen van kinderen. Wanneer een mentor deze vaardigheden niet in huis heeft of onvoldoende beheerst, bieden wij haar of hem op dit gebied training en/of coaching aan. Voor het ontwikkelen van hun professionaliteit binnen het mentoraat laten wij pedagogisch medewerkers ook hun eigen doelen formuleren.

In de zomer hebben de pedagogisch medewerkers in Amersfoort een presentatie gekregen over de invulling van het mentoraat en verwachtingen van ouders en kinderen hieromtrent. Op dit onderwerp is één van onze pedagogisch medewerkers op ons verzoek afgestudeerd in het kader van haar opleiding ecologische pedagogiek.

In oktober waren de pedagogisch medewerkers bijeen op de jaarlijkse KOALAH-studiedag. Deze stond geheel in het teken van de zgn. Kanjertraining, waar ook de scholen van CorDeo mee werken in de sociale omgang.

Eind 2018 is voor alle pedagogisch medewerkers binnen KOALAH een Scholings- en coachingsplan 2019 opgesteld. Dit is besproken met en goedgekeurd door de Personeelsvertegenwoordiging (PVT).

### 4.3 Groene Kinderopvang

Zoals in hoofdstuk 2 al aangegeven is, is duurzaamheid één van onze kernwaarden. Dit thema wordt steeds urgenter in de maatschappij: het is een morele plicht om duurzaam te leven met het oog op het doorgeven van de aarde. Maar het sluit ook naadloos aan bij onze christelijke identiteit om als goede rentmeesters van deze aarde duurzaam te handelen en te ondernemen. We eren God ook in goede zorg voor zijn prachtige schepping, waarvan we enorm kunnen genieten. 'Groen' werkt ook nog eens positief uit op onze gezondheid. In 2018 heeft de ingezette lijn uit 2017 zich voortgezet op diverse manieren:

- In de inrichting van nieuwe en bestaande opvangruimtes met meubilair en accessoires van natuurlijke materialen, zoals hout, bamboe, touw, leer en vacht. Groene planten en andere natuurlijke items voor een natuurlijke uitstraling en betere luchtkwaliteit.
- In gedrag van pedagogisch medewerkers en kinderen: respect voor de natuur, afval scheiden en reduceren, grondstoffen en energie sparen.
- In activiteiten en uitjes op het gebied van milieu en natuurbeleving.
- Daarnaast waren we in gesprek met de scholen om samen verdere stappen te zetten in de richting van 'groene scholen'. We sluiten hierin aan bij de lokale situatie, omdat de ambitie en mogelijkheden per school verschillend zijn.

Hiermee creëren we bewustwording bij kinderen en medewerkers op het gebied van zorg voor de schepping en kunnen we uiteindelijk ook onze ecologische voetafdruk verkleinen.

### 4.4 Veiligheid en gezondheid

Op grond van de Wet IKK (zie par. 4.2.1) zijn kinderopvangorganisaties sinds 1 januari 2018 verplicht altijd een actueel veiligheids- en gezondheidsbeleid (V&G-beleid) te hebben. Voorheen werden de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid eenmaal per jaar geïnventariseerd, nu is het V&G-beleid een continu proces van vormen van beleid, implementeren, evalueren en actualiseren. Het beschrijft de belangrijkste risico's, maatregelen en een plan van aanpak.

Voor iedere vestiging hebben wij voor 2018 dan ook een aangepast V&G-beleid geschreven. Voor de vestigingen die in 2018 geopend zijn hebben we dat voorafgaand aan de aanvraag voor opening gedaan. Voor peuteropvang ging het daarbij om beleid voor kinderen van 2 tot 4 jaar. Dan komen ook andere risico's in beeld.

In het V&G-beleid zijn per locatie de ervaringen verwerkt vanuit de risico-inventarisaties en vanuit de praktijk in de afgelopen jaren. Onze conclusie was dat er overal sprake is van een veilige en gezonde situatie met weinig risico's. Dat heeft vooral te maken met onze huisvesting in scholen, die al zijn ingericht met oog voor kinderen. De kleine risico's die nog bestaan en die door ons nog te beïnvloeden zijn, kunnen we grotendeels ondervangen met praktische oplossingen of met het in praktijk brengen van nieuwe of bestaande huisregels. Deze hebben we in ons V&G-beleid beschreven.

Het veiligheids- en gezondheidsbeleid dient een update te krijgen zodra daar aanleiding toe is. Bijv. wanneer er sprake is van een nieuwe situatie in de binnen- of buitenruimte, op grond van de ervaringen met een gevaarlijke of ongezonde situatie of n.a.v. een ongeval. Het maakt dat wij alert blijven op onveilige of ongezonde situaties en het houdt het beleid actueel. Zo voorkomen we dat verkeerd gedrag inslijt, dat we blinde vlekken krijgen of ongewenste situaties niet meer opmerken.

De ervaringen op onze locaties met de extreem warme zomer van 2018 hebben geleid tot een Hitteprotocol. De PersoneelsVertegenwoordiging (PVT) heeft met de inhoud ingestemd.

In het Veiligheids- en gezondheidsbeleid besteedden we ook aandacht aan de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in het kader van de *sociale* veiligheid en gezondheid van kinderen.

Deze meldcode brengen wij ieder jaar diverse keren onder de aandacht van onze pedagogisch medewerkers in de teamoverleggen. Ook komt dit item altijd op de agenda van de KOALAH-studiedag.

In het kader hiervan noemen we dat per 1 juli 2018 het Personenregister Kinderopvang operationeel is. Daarin staan alle medewerkers, vrijwilligers of regelmatige gasten van de kinderopvangorganisatie ingeschreven met een verklaring omtrent gedrag (VOG). De opvangaanbieders dienen de personen bij indiensttreding te koppelen aan hun organisatie. De GGD heeft inzage in dit register. Het register maakt het niet meer nodig dat medewerkers bij overstap naar een andere opvangaanbieder opnieuw een VOG moeten aanvragen.

De oudercommissieleden hebben onze veiligheids- en gezondheidsplannen voor advies ontvangen en ook tijdens de BSO-ouderavonden stond veiligheid en gezondheid op de agenda.

#### 4.5 Tevreden ouders

We mogen ons verheugen in een hoge mate van tevredenheid bij ouders. Die blijkt bijvoorbeeld uit de gesprekjes die wij met ouders voeren in het kader van de overdracht, uit overleggen met de oudercommissie en uit de periodieke tevredenheidsonderzoeken. Maar die uit zich ook op andere wijze. Bijvoorbeeld uit de bewuste keus van ouders (en kinderen!) voor onze opvang, al dan niet na gebruikmaking van dienstverlening elders.

Verder is er in ons tienjarig bestaan nog geen beroep gedaan op de in- of externe klachtenregeling van KOALAH. Alle ouders hebben hiervan een exemplaar ontvangen bij de start van de opvang. Ook staat deze vermeld op onze website.

Voor de externe klachtenregeling zijn wij aangesloten bij de Geschillencommissie Kinderopvang. De geschillencommissie heeft ons laten weten in een klachtenvrijbrief dat er tegen Stichting KOALAH ook 2018 geen klachten zijn ingediend. Wij hebben onze personeelsleden, oudercommissies en de GGD in de regio's waarin wij vestigingen hebben hiervan op de hoogte gebracht.



#### 4.6 GGD-inspecties

Het spreekt voor zich dat onze opvang voldoet aan de eisen uit de Wet Kinderopvang. Dat blijkt ook uit de positieve GGD-inspectierapporten in 2018. De GGD heeft - als toezichthouder namens de gemeente - al onze vestigingen geïnspecteerd in 2018; hetzij onaangekondigd voor de jaarlijkse inspectie op grond van onze inschrijving in het Landelijk Register Kinderopvang (LRK), hetzij aangekondigd met het oog op een door ons gedane aanvraag tot opening van een nieuwe vestiging. De inspectierapporten geven een weerslag van de gebrachte inspectiebezoeken. Ook deze rapporten vormen een graadmeter van onze kwaliteit: in alle gevallen voldeden we aan de wettelijke vereisten en kregen we zgn. 'groene' inspectierapporten. De GGD heeft dan ook in alle gevallen een positief advies aan de Colleges van B&W gegeven.

De inspectierapporten hebben wij gedeeld met de teamleden en met de oudercommissies van de locaties. Ze staan bij de betreffende vestiging vermeld op onze website [www.koalah.nl](http://www.koalah.nl).

## 5. Organisatie

### 5.1 CorDeo-scholengroep

Stichting KOALAH is een onderdeel van de CorDeo-scholengroep en vormt daarmee een personele unie: in 2008 is KOALAH opgericht vanuit de voorloper van CorDeo: VGPO HAAL. De nieuwe wettelijke plicht voor basisscholen tot het regelen van buitenschoolse opvang was indertijd voor VGPO HAAL aanleiding om vanuit een eigen stichting christelijke BSO op de scholen te gaan verzorgen. Ook uit onze naam blijkt die verbintenis: KOALAH staat voor KinderOpvang HAAL. Deze naam zijn wij blijven gebruiken na de naamswijziging in CorDeo.

KOALAH en CorDeo vormen een personele unie t.a.v. eenzelfde College van Bestuur. Ook de Raad van Toezicht is gemeenschappelijk.

De staf van CorDeo en van KOALAH zijn gehuisvest in dezelfde vleugel van een centraal kantoor in Leusden. Er is samenwerking op diverse gebieden.

### 5.2 College van Bestuur

Stichting KOALAH wordt bestuurd door een College van Bestuur (CvB). Dit College bestond in 2018 uit één persoon, dhr. Arnoud Messelink.

Het College vormt een bestuur op afstand en zet op hoofdlijnen het beleid uit. Het College heeft periodiek vergaderd met de directeur van Stichting KOALAH en met de Raad van Toezicht ervan. De directeur van Stichting KOALAH is samen met de locatiemanagers verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid en geeft leiding aan de (pedagogisch) medewerkers.

### 5.3 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft onderstaande rapportage over 2018 geschreven:

#### *Rol RvT*

*De Raad van Toezicht (RvT) is belast met het interne toezicht op het beleid van de bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen CorDeo en in lijn daarmee ook binnen KOALAH.*

#### *Vergaderingen*

*De RvT heeft in 2018 zesmaal vergaderd met de bestuurder. In deze vergaderingen heeft de bestuurder verantwoording afgelegd over Stichting KOALAH, via onder meer de begroting, financiële resultaten en het jaarverslag van KOALAH. In elke vergadering werd stilgestaan bij belangrijke ontwikkelingen bij Stichting KOALAH als apart agendapunt.*

*De Raad kan tevreden constateren dat het met de kwaliteit van de opvang door KOALAH goed gesteld is. Daarin spreekt de Raad ook zijn waardering uit voor het vele werk dat er wordt gedaan door de medewerkers.*

#### *Samenstelling RvT*

*In 2018 bestond de samenstelling van de RvT nog uit 7 leden:*

*Jaap Jan Daverschoot (voorzitter), Pim Boven, Klaas Bovenhuis, Eric van der Graaf, Rolf Robbe, Tabe Jan Schutte en Carmen Zwarteveen.*

*Als RvT hebben we besloten om in 2019 te krimpen naar 5 leden, waarvan 1 vacature. In 2019 wil de RvT bezien of invulling van de vacature gewenst is.*

#### *Toekomst*

*Het is zeker geen garantie voor de toekomst dat de zaken nu goed gaan. De bestuurder werkt met zijn team en in overleg met de RvT aan plannen om de continuïteit van Stichting KOALAH te waarborgen.*



*De RvT ziet er daarbij op toe dat kinderen in onze regio alle gelegenheid blijven houden om deel te kunnen nemen aan de buitenschoolse opvang die KOALAH biedt, in lijn met de identiteit die ook wordt geboden binnen CorDeo. De Raad heeft er alle vertrouwen in dat de bestuurder van CorDeo goed voorbereid is op die toekomst.*

## 5.4 Ouders en oudercommissies

De belangen van de ouders worden in de kinderopvang behartigd door een oudercommissie. Een oudercommissie heeft namens alle ouders inspraak en adviesrecht ten aanzien van nieuw en bestaand beleid van het kindercentrum op punten die in de Wet Kinderopvang zijn vastgelegd. Op al onze *bestaande* vestigingen was in 2018 een oudercommissie actief. Op de *nieuwe* vestigingen kon die – op één uitzondering na – binnen enkele maanden na opening gevormd worden. Enkele malen per jaar vergadert de oudercommissie met de locatiemanager van de betreffende vestiging.

Punten die in 2018 op de agenda van de oudercommissie stonden ter advisering of ter informatie:

- Locatiegebonden items: o.m. sfeer en bezetting van de groepen, uitbreidingen, de GGD-inspectie, wachtlijsten, gezondheids- en veiligheidsbeleid, groepsindeling bij dislocatie, etc.
- Plannen en onderwerp van de jaarlijkse BSO-ouderavond
- Klachtenregeling en klachtenverslag over 2017
- Aangepast pedagogisch beleid per 2018 in het kader van Wet IKK (mentorschap, observaties)
- Aangepast veiligheids- en gezondheidsbeleid per 2018 in het kader van Wet IKK
- Aangepast pedagogisch beleid per 2019 in het kader van de Wet IKK: pedagogisch coach/ beleidsmedewerker, nieuwe beroepskracht-kindratio (BKR)
- Het KOALAH-jaarverslag over 2017
- Trainingen van BOINK voor oudercommissieleden.

We zijn dankbaar voor de goede sfeer die er heerst in de samenwerking met onze oudercommissies. Die blijkt ook uit hun commitment aan het door ons voorgelegde beleid.

De werkwijze van een oudercommissie is vastgelegd in een reglement. Alle ouders ontvingen hiervan een exemplaar via e-mail of in het mapje met informatie dat we bij de intake overhandigen.

*Alle* ouders van onze opvanglocaties hebben wij door het jaar heen op verschillende manieren óók geïnformeerd over algemene of kindspecifieke zaken: in gesprekken, via nieuwsbrieven, via e-mail en via het ouderportaal Bitcare.

Met nieuwe ouders hebben we intakegesprekken gevoerd voordat hun kind onze opvang ging bezoeken. Daarnaast hebben we ouders geïnformeerd op de jaarlijkse ouderbijeenkomst. Op grond van wensen van ouders en oudercommissies hadden die ouderavonden het karakter van een wederzijdse bijpraatavond: ouders worden geïnformeerd over het reilen en zeilen en over onderwerpen waarover wij hen wettelijk dienen te informeren. Wij kregen in reacties en ervaringsverhalen op onze beurt een goed beeld van de waardering en beleving van ouders t.a.v. de opvang. Van de avonden – die in een positieve sfeer verliepen – is een verslag gemaakt voor alle ouders.

## 5.5 Personeel

Door alle ontwikkelingen die in hoofdstuk 3 genoemd worden groeide ons personeelsbestand aanzienlijk. We groeiden in 2018 van 23 part-time medewerkers naar 31 part-time medewerkers. In vier gevallen bekleedden medewerkers een dubbelfunctie binnen KOALAH. Het aantal fte's breidde uit van in totaal 6,74 full-time eenheden (fte) naar 10,82 fte.

Naast de nieuwe vestigingen hebben de vijf-gelijke-dagenroosters in Amersfoort op deze uitbreiding invloed gehad: bestaande arbeidscontracten konden uitgebreid worden met extra uren per week.

De verdeling over de diverse functiegroepen is als volgt:

### Aantal medewerkers in 2018:

Funcatiegroep	Aantal fte's	Aantal medewerkers
Pedagogisch medewerkers	7,67	26
Administratie	0,58	2* (wv 1 dubbelfunctionaris)
Management	2,57	4
TOTAAL	10,82	31

Door uitbreiding van het aantal vestigingen van 7 naar 12 kon een derde regio gevormd worden. Het management werd daarop uitgebreid met een extra locatiemanager. Iedere locatiemanager gaf leiding aan vier opvanglocaties.

Er ontstonden niet alleen vacatures door nieuwe vestigingen, maar ook door natuurlijk verloop. We hebben het als bijzonder ervaren dat we bijna alle vacatures op tijd konden vervullen en dat het werk op de nieuwe locaties een goede start kon maken.

Wat niet wegneemt dat de werving van nieuwe medewerkers uiterst moeizaam verloopt sinds de krapte op de arbeidsmarkt. Wij hebben in 2018 in totaal bijna 20 wegen bewandeld om aan nieuw personeel te komen. Uiteindelijk bleek werving door eigen medewerkers het meest succesvol: door wervend spreken over KOALAH door medewerkers in hun omgeving hebben wij al vier nieuwe collega's mogen verwelkomen, waarvan drie in 2018.

Het *ziekteverzuim* onder de medewerkers bleef gelukkig beperkt. Het verzuim met een verblijvende oorzaak was wel groter dan ooit in ons bestaan: maar liefst vier collega's – waaronder drie pedagogisch medewerkers - genoten van zwangerschapsverlof rond de geboorte van een baby. Het verlof van drie collega's viel gedeeltelijk in dezelfde periode.

In gevallen van vakanties, ziekte of zwangerschapsverlof van medewerkers putten we binnen KOALAH uit een bescheiden invalpoule met pedagogisch medewerkers. Daaruit roosteren we bij voorkeur een medewerker in op de groepen bij afwezigheid van een vaste pedagogisch medewerker. Want een bekende invaller is fijn voor alle partijen, maar zeker voor de kinderen. Ook de invallers staan in het Personenregister Kinderopvang en hebben een kopie van een wettelijk vereist diploma ingeleverd. En net als onze vaste medewerkers zijn ook deze invallers christen. Door de krapte op de arbeidsmarkt merkten we dat het ook moeilijker was om invallers te werven en te binden. Daardoor hebben de locatiemanagers in voorkomende gevallen zelf diensten in de opvangpraktijk voor hun rekening genomen. Ook hebben we aansluiting gezocht bij twee uitzendorganisaties om in oplossingen te voorzien.

Er is binnen KOALAH een PersoneelsVertegenwoordiging (PVT) actief. De leden ervan hebben medezeggenschap op nieuw en bestaand bedrijfsbeleid. In 2018 bestond de PVT uit drie leden.

Op woensdag 6 juni 2018 – een stralende dag - hebben we tijdens een feestelijk samenzijn in de binnenstad van Amersfoort, onze bakermat, met alle KOALAH-medewerkers ons tienjarig bestaan gevierd: in de middag met een actief spelprogramma en in de avond met een diner.

## 6. Financiën

### 6.1 Algemeen

Ook in financieel opzicht was 2018 een goed jaar, zeker gezien de omstandigheden. We konden het jaar afsluiten met een positief resultaat door groei in bezetting en daarmee groei in omzet, ondanks:

- De start van vijf nieuwe afdelingen in 2018. Die hebben altijd een aanloop voordat ze quitte spelen of winstgevend draaien.
- De opening van peuteropvanglocaties. Door een andere beroepskracht-kindratio en meer eisen is dit een financieel minder goed lopend 'product'.

Wij hanteren een benodigde buffer voor eventuele tegenvallers van 20% van de omzet. Deze buffer konden wij in 2018 ruimschoots realiseren. Het weerstandsvermogen is dan ook groot, terwijl de financiële risico's relatief klein zijn.

### 6.2 Toelichting op baten en lasten

#### Baten:

De inkomsten (die bijna geheel bestaan uit bijdragen die ouders betalen voor opvangplaatsen) zijn fors gestegen. Oorzaken:

- De extra opvanguren door het vijf-gelijke-dagen-rooster op de Amersfoortse scholen: iedere BSO-middag start al om 14.00 uur en ook de woensdag is daardoor een opvangdag geworden.
- Er zijn in 2018 vijf nieuwe vestigingen gestart.
- Er zijn diverse vestigingen in en buiten Amersfoort die een wachtlijst kennen. De bezetting in de bestaande groepen is daardoor wel maximaal. Dit geeft een hoge omzet.
- Bij twee vestigingen konden we een extra opening realiseren op één middag per week (De Parel en 't Schrijvertje). Ook dat zorgt voor extra inkomsten.
- Voor het eerst kregen we **subsidie** van een gemeente (Zutphen) nu wij sinds 1 september ook peuteropvang aanbieden. We kregen over de laatste vier maanden ruim € 2.900 van de gemeente Zutphen op basis van het aantal geplaatste kinderen. Dit bedrag hebben we in mindering gebracht op het uurtarief voor ouders die geen recht hebben op kinderopvang-toeslag. De subsidie geeft dus wel extra inkomsten, maar geen extra resultaat. In Veenendaal bieden we ook peuteropvang aan, maar daar verstrekt de gemeente ons geen subsidie.

#### Lasten:

- Uiteraard zijn de **personeelskosten** gestegen:
  - o Alle medewerkers hebben a.g.v. een nieuwe CAO loonsverhogingen gekregen.
  - o We hebben voor de nieuwe vestigingen nieuw personeel in dienst genomen.
  - o Voor de start van de nieuwe vestigingen hebben bestaande medewerkers (administratie en management) en nieuwe medewerkers veel extra werk verzet en extra uren uitbetaald gekregen.
  - o Door de locatie van de nieuwe vestigingen zijn de reiskosten van het management ook gestegen.
  - o Alle Amersfoortse ouders die te maken kregen met andere schooltijden kregen een nieuw contract en bijbehorende factuur. Dat heeft eenmalig voor veel extra werk (lees: betaalde uren) gezorgd op de administratie.
  - o Op deze Amersfoortse scholen werken onze pedagogisch medewerkers nu ook een uur tot vijf kwartier langer per BSO-middag.
  - o We moeten nog regelmatig uitzendkrachten inhuren bij tijdelijke afwezigheid van personeel. Dat is relatief duur (maal factor 2,5).
- De **huisvestingslasten** (w.o. huur) zijn met extra vestigingen uiteraard ook gestegen. Overigens met een hoger bedrag dan hieruit blijkt, omdat op andere vestigingen de huur daalde of niet steeg zoals begroot.

- De **overige instellingslasten** zijn hoger dan begroot. Dit wordt met name verklaard uit de aanschaf van materialen, meubilair en overige inventaris bij vier nieuwe afdelingen. De inrichting van de vijfde nieuwe vestiging was namelijk al in 2017 betaald. Een deel van de bestaande vestigingen is qua inrichting in 2018 eveneens gerestyled. Ook de verzekeringen stegen mee.

### 6.3 Jaarrekening 2018

Hieronder vindt u de jaarrekening over 2018, zoals deze is opgesteld door ons administratiekantoor Concent. Deze bestaat uit de Verlies- en Winstrekening 2018, de Balans per 31 december 2018 en het Kasstroomoverzicht 2018.

## Jaarrekening KOALAH 2018

### Verlies- en winstrekening KOALAH totaal, 2018

KOALAH				
Jaarrekening 2018				
<i>Cijfers 5 april 2019</i>				
	Werkelijk 2017	Werkelijk 2018	Begroting 2018	Vershil 2018
3. Baten				
3.2 Gemeentelijke baten	0	2.932	0	2.932
3.5 Overige baten	527.606	658.748	569.445	89.303
<b>Totale baten</b>	<b>527.606</b>	<b>661.680</b>	<b>569.445</b>	<b>92.235</b>
4. Lasten				
4.1 Personele lasten	353.379	483.890	412.415	-71.475
4.2 Afschrijvingen	2.635	3.950	3.000	-950
4.3 Huisvestingskosten	119.631	93.366	93.289	-77
4.4 Overige instellingslasten	35.941	63.462	43.828	-19.634
<b>Totale lasten</b>	<b>511.586</b>	<b>644.668</b>	<b>552.532</b>	<b>-92.136</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>16.020</b>	<b>17.012</b>	<b>16.913</b>	<b>99</b>
5. Financiële baten en lasten				
5.1 Financiële baten	180	46	0	46
5.4 Financiële lasten	605	600	0	-600
<b>Saldo financiële baten en lasten</b>	<b>-425</b>	<b>-554</b>	<b>0</b>	<b>-554</b>
<b>Resultaat na belasting</b>	<b>15.595</b>	<b>16.458</b>	<b>16.913</b>	<b>-455</b>
Percentage personele lasten/baten	67%	73%	72%	

## Balans KOALAH totaal, 2018

<b>KOALAH</b>				
<b>Balans per 31-12-2018</b>			<b>Cijfers 5 april 2019</b>	
Bedragen in euro	<b>31-12-2018</b>		<b>31-12-2017</b>	
<b>A C T I V A</b>				
<b>Vaste activa</b>				
<b>1.2 Materiële vaste activa</b>				
1.2.1 Gebouwen en terreinen	<u>3.637</u>		<u>3.837</u>	
1.2.2 Inventaris en apparatuur	<u>12.514</u>		<u>13.605</u>	
1.2.3 Leermiddelen	<u>2.779</u>		<u>3.151</u>	
Totaal materiële vaste activa	<u>18.930</u>		<u>20.593</u>	
<b>1.3 Financiële vaste activa</b>				
Totaal vaste activa	<u>18.930</u>		<u>20.593</u>	
<b>Vlottende activa</b>				
<b>1.5 Vorderingen</b>				
1.5.7 Overige vorderingen	<u>6.221</u>		<u>728</u>	
Totaal vorderingen	<u>6.221</u>		<u>728</u>	
1.7 Liquide middelen	<u>232.571</u>		<u>190.231</u>	
Totaal vlottende activa	<u>238.792</u>		<u>190.959</u>	
<b>Totaal A C T I V A</b>	<u>257.722</u>		<u>211.552</u>	

Toename vorderingen door vordering op belastingdienst (teveel betaalde vennootschapsbelasting).

**KOALAH****PASSIVA****2.1 Eigen vermogen**

2.1.3.1 Algemene reserves privaat	<u>149.052</u>		<u>132.594</u>	
Totaal eigen vermogen		<u>149.052</u>		<u>132.594</u>

**2.2 Voorzieningen****2.3 Langlopende schulden****2.4 Kortlopende schulden**

2.4.3 Crediteuren	<u>15.242</u>		<u>12.277</u>	
2.4.7 Belastingen en premies soc verzekeringen	<u>0</u>		<u>6.462</u>	
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	<u>5.325</u>		<u>0</u>	
2.4.9 Overige kortlopende schulden	<u>4.783</u>		<u>192</u>	
2.4.10 Overlopende passiva	<u>83.320</u>		<u>60.027</u>	
Totaal kortlopende schulden		<u>108.670</u>		<u>78.958</u>
<b>Totaal PASSIVA</b>		<u><u>257.722</u></u>		<u><u>211.552</u></u>

Norm 20% van de Omzet moet eigen vermogen zijn	132.336
Werkelijk eigen vermogen	149.052

Toename eigen vermogen: door het positieve resultaat van 2018.

2.4.8 Toename pensioenen, december 2018 pensioenen.

2.4.9 Overige kortlopende schulden door na te betalen loon over 2018.

2.4.10 Toename overlopende passiva: de incasso van BSO gelden van januari 2019.

## Kasstroomoverzicht KOALAH totaal, 2018

Een kasstroomoverzicht maakt duidelijk waar het geld vandaan komt en waaraan het is besteed. Belangrijk is dat er inzicht is in de liquiditeit van KOALAH. Dat heb je nodig om te kunnen zien of je aan je verplichtingen kan voldoen.

Kasstroomoverzicht Koalah 2018		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	€ 16.458	
Afschrijvingen	€ 3.950	
<u>Mutaties werkkapitaal</u>		
Vorderingen	-€ 5.493	
Kortlopende schulden	€ 29.712	
Kasstroom operationele activiteiten	€ 44.627	(a)
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investeringen materiële vaste activa	-€ 2.287	(b)
Mutatie liquide middelen	€ 42.340	(a-b)
Beginstand liquide middelen	190.231	
Eindstand liquide middelen	232.571	
Muatatie liquide middelen	42.340	