



Jaarverslag 2019

Leusden, april 2020

Inhoudsopgave

1. Inleiding	Pag.	3
2. Het interne kompas van KOALAH		4
2.1 Ambitie, missie en visie		4
2.2 Kernwaarden		5
2.3 Identiteit		5
2.4 Doorgaande lijn		5
3. Ontwikkelingen in 2019		7
3.1 Externe ontwikkelingen		7
3.1.1 Economische groei		7
3.1.2 Krapte op de arbeidsmarkt		7
3.1.3 Fusie CorDeo-scholen in Almere		7
3.1.4 Verdeling schoolgroepen over locaties		8
3.1.5 Veranderingen in wetgeving kinderopvang		8
3.2 Interne ontwikkelingen		9
3.2.1 Uitbreiding in deelname		9
3.2.2 Uitbreiding in aantal beschikbare kindplaatsen		10
3.2.3 Uitbreiding met nieuwe vestigingen		10
3.2.4 IKC een feit!		11
4. Kwaliteit		12
4.1 Rode draad		12
4.2 Pedagogische kwaliteit		12
4.2.1 Pedagogisch beleidsmedewerker/coach		12
4.2.2 Professionalisering personeel		13
4.2.2.1 Coachingstrajecten		13
4.2.2.2 Scholing		13
4.2.2.3 KOALAH-studiedagen		14
4.2.3 VE-aanbieder		14
4.2.4 Activiteitsaanbod		15
4.3 Veiligheid en gezondheid		17
4.3.1 Veiligheids- en gezondheidsbeleid		17
4.3.2 BHV/EHBO		17
4.3.3 Meldcode		17
4.4 Tevreden ouders		18
4.5 GGD-inspecties		18
5. Organisatie		19
5.1 CorDeo-scholengroep		19
5.2 College van Bestuur		19
5.3 Raad van Toezicht		19
5.4 Ouders en oudercommissies		22
5.5 Personeel		22
5.6 PVT		24
6. Financiën		25
6.1 Algemeen		25
6.2 Toelichting op baten en lasten		25
6.3 Jaarrekening KOALAH 2019		26
Verlies- en Winstrekening KOALAH totaal 2019		27
Balans KOALAH totaal per 31 december 2019		28
Kasstroomoverzicht KOALAH totaal 2019		30

1. Inleiding

Met dankbaarheid en gepaste trots kunnen we terugkijken op het jaar 2019: wat is er veel gedaan en ontwikkeld en wat zijn we gegroeid: gegroeid in het aantal kinderen dat we konden opvangen, gegroeid in kwaliteit, gegroeid in het aantal vestigingen en gegroeid in omzet. Qua bezetting maakten we zelfs de sterkste stijging mee in ons bestaan: met 24%.

“KOALAH is altijd in beweging” zeg ik vaak tegen de collega’s. Het zou onze slogan kunnen zijn. In 2019 was die zeker weer van toepassing.

Het was echter in 2019 niet allemaal rozengeur en maneschijn: meer dan ooit voelden wij de belemmeringen door personeelsgebrek als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt. Ook hebben we voor het eerst in ons bestaan een vestiging moeten sluiten. Dat doet pijn.

Ondanks de krapte en dankzij de inzet van het KOALAH-personeel kon de opvang van in totaal 579 kinderen op alle opvangdagen gewoon doorgaan met gekwalificeerd personeel. We konden daarin de liefde van onze God in alle vrijheid voorleven en doorgeven.

Ook op deze plaats breng ik hulde aan onze gemotiveerde pedagogisch medewerkers en locatie-managers die veel extra groepsuren voor hun rekening hebben genomen. Onze collega’s hebben voor én achter de schermen opnieuw een rol van betekenis gespeeld.

Onze goede God gaf ons de gezondheid, de kracht en het inzicht voor ons werk. Daar zijn we Hem heel dankbaar voor. Hij heeft ons in 2019 veel gegeven en rijk gezegend. We vertellen u er graag uitgebreid over in dit jaarverslag.

Enthousiast en vol plannen voor o.m. nieuwe vestigingen zijn we 2020 ingegaan.

Het jaar 2020 was nog jong toen COVID-19 zich deed gelden. De gevolgen ervan blijven voor KOALAH vooralsnog beperkt tot het terugbetalen van het deel van de eigen bijdrage van ouders boven het fiscale uurtarief. Gezien de buffer die KOALAH heeft opgebouwd, vormt dit bedrag geen bedreiging. Extra kosten voor extra opvangtijden in het kader van service in Coronatijd vallen weg tegen kosten die we door de Corona-maatregelen tijdelijk niet hebben.

We verwachten dat de Corona-crisis wel tot opzeggingen door ouders kan leiden. Dat is gunstig voor onze locaties met een wachtlijst, maar krimp kan in het ergste geval leiden tot boven-formatieve personeelsbezetting. KOALAH kan collega’s herplaatsen op andere locaties waar we vacatures hebben. Ook kan een flexibele schil van ruim 30% eventuele krimp opvangen.

Een ander effect van de Corona-crisis zou een minder krappe arbeidsmarkt kunnen zijn. Dat is een voordeel zolang wij nog met vacatures kampen.

We blijven daarom met onverminderd enthousiasme ons werk doen in 2020.

April 2020,

Annet Driebergen, directeur.

2. Het interne kompas van KOALAH

Medio 2019 hebben we binnen KOALAH beschreven welke waarden wij belangrijk vinden binnen onze opvang. Waar KOALAH voor staat hebben we vastgelegd in een intern kompas. Dit interne kompas is geïntroduceerd bij onze pedagogisch medewerkers op de studiedag van begin september. Het kompas geeft richting aan wat we binnen KOALAH doen: aan onze praktijk, plannen en doelstellingen op organisatieniveau, op locatieniveau, op teamniveau en op individueel niveau. We stemmen daarop af bij de keuzes die we maken.

Het kompas geeft tevens duidelijkheid aan ouders en kinderen over wat ze van ons kunnen verwachten. En we gebruiken het interne kompas in gesprekken met derden, zoals de scholen en sollicitanten, om te bepalen of we wederzijds bij elkaar passen.

Ook heeft het kompas richting gegeven aan de vormgeving van een nieuwe **KOALAH-website** die in 2019 in de lucht ging.

Hieronder beschrijven we de diverse onderdelen uit het KOALAH-kompas.

2.1 Ambitie, missie en visie

Stichting KOALAH biedt verantwoorde, christelijke kinderopvang vanuit de volgende ambitie, missie en visie:

Ambitie

Kinderen in een christelijke en duurzame omgeving een warm thuis bieden, dat aansluit bij de opvoeding van ouders en van school, waarin kinderen zich gezien voelen en zich spelenderwijs ontwikkelen.

Missie

Dichtbij Jezus, de schepping en elkaar.

Visie

Onze visie op kinderopvang wordt ingegeven door onze christelijke identiteit. Wij weten ons geliefd en gekend door de God van de Bijbel. In navolging van Jezus Christus, Gods Zoon, willen wij in liefde tot God en tot elkaar leven.

Wij geloven dat God talenten in kinderen legt en wij willen daarom hun brede ontwikkeling en socialisatie stimuleren. Want juist in de verbinding met anderen word je als mens gevormd: God heeft ons aan elkaar gegeven.

Wij geloven in groei en wij willen de kinderen daarvoor passende ruimte geven.

Ons christen-zijn is als een rode draad geweven door ons 'zijn', ons handelen en ons spreken. Daarbij realiseren we ons dat we leven in een gebroken wereld waarin wij moeten omgaan met de beperkingen van onszelf en anderen. Ook daarin laten we ons leiden door Gods liefde.



2.2 Kernwaarden

Het karakter van onze opvang hebben wij verwoord in de volgende kernwaarden:

- **Christelijk:** Gods liefde voorleven en doorgeven in gedrag, materialen en activiteiten
- **'Groen':** verwondering over de schepping, goede rentmeesters zijn: duurzaam in inrichting, materialen en gedrag, kinderen uitdagen tot milieubewust gedrag
- **Thuis:** doorgaande lijn, geborgenheid, gezelligheid, huiselijke inrichting, gezonde leefstijl, kleinschalig, persoonlijk, veilig, fijne omgang in sociale context
- **Oor en oog voor elkaar:** ruimte en tijd voor verbinding met anderen, kinderen en ouders 'zien', persoonlijke relaties, persoonlijke benadering gericht op groei en vruchten
- **Open communicatie** in alle relaties: eerlijk en professioneel en gericht op ontwikkeling.

Twee van onze 'unique selling points' lichten we hieronder graag nog toe:

2.3 Identiteit

In onze visie beschreven we al dat ons christen-zijn als een rode draad geweven is door ons 'zijn', ons handelen en ons spreken. Het geloof in Jezus Christus als Heer en het volgen van Hem geeft ons werk zin en richting: het vormgeven van onze opvang heeft alles te maken met onze christelijke identiteit. Die heeft invloed op alle aspecten van ons werk en dus op alle kernwaarden. 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, met eigen gekregen 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.

Buitenstaanders, zoals inspecteurs, vragen wel eens waaraan je merkt dat onze opvang christelijk is. Onze reactie: "Waaraan niet?" In de praktijk van 2019 hebben we inhoud en vorm gegeven aan onze identiteit in o.m. de sfeer die er heerst, de omgang met elkaar, ons taalgebruik, de gespreksonderwerpen, de inrichting van de ruimtes, de inhoud van activiteiten, de keuze voor thema's, de inhoud van boeken, spellen en andere materialen, het bidden en Bijbellesen 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 benadrukken wij graag de *christelijke* betekenis ervan in versiering, gesprekken en activiteiten.

Ook de christelijke Kinderboekenmaand stond in oktober weer op ons programma. In 2019 was het thema daarvan: 'Op reis!'.

Voor het milieubewust handelen binnen onze 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 uitdragen 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 en is met het oog op borging ervan een continu speerpunt binnen KOALAH. Daarom staat dit onderwerp ook regelmatig op de agenda van werkoverleg of KOALAH-studiedagen. Want de christelijke identiteit bepaalt zelfs ons bestaansrecht.

2.4 Doorgaande lijn

Een uiting van onze kernwaarde 'Thuis' is de 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.

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.

Onze aansluiting bij de gereformeerde en evangelische basisscholen is een groot pluspunt in de realisatie van een doorgaande lijn in de *christelijke* opvoeding.

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.

Afstemming komt o.m. tot uiting in:

- 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: 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, omdat de onderwijslocaties van CorDeo gebruik maken van de principes van de Kanjertraining. Op die manier kunnen wij dezelfde taal spreken in de omgang met de kinderen. De Kanjerregels zijn dan ook opgenomen in ons beleid en opgehangen in de BSO's.

Ook gebruiken wij in navolging van de scholen binnen onze BSO's de methode 'Wonderlijk gemaakt'. 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.

Met het oog op de doorgaande lijn heeft KOALAH in 2019 voor de observaties van de peuters het programma Konnect geïmplementeerd. Konnect sluit namelijk aan bij Parnassys, dat de scholen gebruiken.

Het ontwikkelen van 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 3.2.4.

De doorgaande lijn komt 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, dichtbij 'thuis'.



3. Ontwikkelingen in 2019

3.1 Externe ontwikkelingen

3.1.1 Economische groei

Het ging Nederland in 2019 in economisch opzicht voor de wind. Dat betekent o.m. veel werkgelegenheid, weinig werkloosheid en financiële armslag bij ouders. Dat merkten wij opnieuw aan de deelname aan onze opvang: nieuwe aanmeldingen enerzijds, weinig verloop anderzijds. KOALAH groeide en kon daardoor in 2019 weer meer kinderen bedienen dan voorheen. Daarop komen we in par. 3.2 terug.

Niet alleen het gunstige economische klimaat was daaraan debet. Ook het gunstige politieke klimaat speelde hierin een rol: de kinderopvangtoeslag steeg fors per 1 januari 2019. De stijging was het sterkst voor ouders met kinderen op de opvang voor 0 – 4-jarigen. Hoe meer uren (gesponsorde) opvang, hoe sterker de stijging. Uiteraard speelt het inkomen van de ouders hierin een rol.

3.1.2 Krapte op de arbeidsmarkt

Meer dan ooit hadden wij in 2019 last van krapte op de arbeidsmarkt. Die keerzijde van veel werkgelegenheid belemmerde KOALAH behoorlijk in de groei:

- Voor aangemelde kinderen was in veel gevallen geen plaats, omdat de groepen op zeker de helft van onze locaties vol zaten. Zij kwamen op onze wachtlijsten terecht of zochten hun toevlucht bij collega-ondernemers.
- We konden in voorkomende gevallen de BSO's niet uitbreiden met een benodigde tweede groep of met een tweede beroepskracht binnen een bestaande groep.
- Op aanvragen van scholen voor een nieuwe KOALAH-BSO kunnen we niet meer onbevange positief ingaan. Wanneer we verwachten dat we voor onze nieuwe locatie geen personeel kunnen krijgen gezien de lokale situatie, moeten we deze scholen 'nee' verkopen of aanvullende voorwaarden stellen. Bijv. dat de school inspanningsverplichting heeft tot het vinden van geschikt personeel.

Mondjesmaat konden wij wel nieuwe collega's begroeten, maar die vervulden ook regelmatig vacatures die ontstonden door vertrek van medewerkers.

Daarnaast betekende de krapte dat onze invalpool nagenoeg leeg is. In geval van ziekte of vakanties van pedagogisch medewerkers hebben vaak KOALAH-collega's – met name de locatiemanagers – de opengevallen diensten ingevuld. Om die reden stellen wij bij de werving van een locatiemanager altijd de eis dat deze ook een diploma heeft dat kwalificeert voor het 'werken op de groep'.

Maar lang niet alle vrijvallende diensten konden intern worden opgelost. Daarin voorzagen uitzendkrachten incidenteel en voor langere tijd op dezelfde locatie.

We zien het als zegen dat het werk in 2019 ondanks deze situatie op alle dagen in alle groepen kwalitatief goede voortgang kon hebben.

3.1.3 Fusie CorDeo-scholen in Almere

De bezetting van onze BSO-vestiging in Almere, BSO De Waterspiegel, liet al enige jaren te wensen over. Maar een beslissing tot sluiting neemt KOALAH niet snel, gezien onze ideële doelstelling om zoveel mogelijk CorDeo-leerlingen te bedienen met christelijke opvang. Toch ontkwamen we daar begin 2019 niet aan door ontwikkelingen als gevolg van de fusie van basisschool De Waterspiegel met basisschool De Oase (sindsdien basisschool De Verbinding). Deze ontwikkelingen, die vooral te maken hadden met de locatie en de beschikbare ruimte, maakten dat KOALAH - na instemming van de Raad van Toezicht en de oudercommissie – de deur van BSO De Waterspiegel voortijdig heeft moeten sluiten per 1 mei 2019. Een sluiting die nodig was, maar pijn deed.

3.1.4 Verdeling schoolgroepen over locaties

In 2019 hadden we opnieuw te maken met twee locaties waar de school verdeeld is over meer adressen. In het ene geval konden we de leerlingen lopend ophalen en brengen naar de hoofdlocatie. Maar bij BSO De Regenboog vangen we de leerlingen die op de dislocatie naar school gaan al enige jaren ook dáár op: bij onze BSO De Parel. Op die manier is vervoer na schooltijd niet nodig en kunnen we de bezetting beter verdelen over beide locaties.

We hebben bij BSO De Regenboog per 1 september een andere indeling van groepen gehanteerd: geen verdeling meer in onder- en bovenbouwleeftijden (horizontale groepen), maar alle leeftijden in beide groepen (verticale indeling). Dit was nodig en mogelijk door een verandering in huisvesting van groepen van de gelijknamige basisschool. Door de nieuwe verticale indeling kon BSO De Regenboog veel kinderen vanuit de wachtlijst plaatsen. Hierdoor was de bezetting weer optimaal, wat in de voorgaande jaren door het ontbreken van de groepen 3 en 4 (die zaten op het adres van BSO De Parel) niet het geval was: kleuters passen niet bij een groep met alleen oudere kinderen en konden daarom niet doorstromen naar een oudere groep.

3.1.5 Verandering in wetgeving kinderopvang

Per 1 januari 2019 waren er wijzigingen in de beroepskracht-kindratio (BKR) binnen de kinderopvang. Voor KOALAH (die geen baby's opvangt) pakte deze wetswijziging goed uit. Voor kinderen van 7 jaar en ouder ging het maximaal aantal kinderen per pedagogisch medewerker namelijk omhoog van 1 op 10 naar 1 op 12. Voor groepen met kinderen van 4 tot en met 12 jaar ging het maximaal aantal kinderen per pedagogisch medewerker naar 11.

Voor nagenoeg al onze BSO's hebben wij bij de betreffende gemeenten deze groepsuitbreiding aangevraagd voor vermelding in het Landelijk Register Kinderopvang (LRK) én gekregen. Voor KOALAH betekende dit een mooie uitbreiding van het aantal kindplaatsen, waardoor kinderen uit de wachtlijst konden instromen.



3.2 Interne ontwikkelingen

3.2.1 Uitbreiding in deelname

Een jaarlijks terugkerend refrein: KOALAH-breed groeide onze bezetting van de beschikbare kindplaatsen. We groeiden in 2019 met 24%! Dat is de sterkste groei in ons bestaan. Daarbij moeten we aantekenen dat dit vooral op het conto van onze BSO-vestigingen geschreven kan worden. Peuteropvanglocaties groeien per saldo minder hard, omdat de doorstroom veel groter is: in de peuteropvang is de deelname maximaal 2 jaar tegen 8 jaar in de BSO.

In het schema hieronder is de ontwikkeling in bezetting in 2019 per vestiging aangegeven.

Een paar opmerkingen hierbij:

- In dit schema is de *flexibele* opvang niet meegenomen. Die komt hier nog bovenop.
- Ook de *vakantieopvang* (kinderen die alleen vakantie- en geen schoolwekenopvang afnemen) is hierin niet meegenomen. De vakantieopvang steeg van 261 naar 355 bezette kindplaatsen. Dat is een stijging met 36%.
- In het schema staan de aantallen van bezette kindplaatsen per week. Het totaal aantal kinderen dat KOALAH heeft bediend tussen 01-01-2019 en 31-12-2019 bedraagt 579.
- Een geringe stijging hoeft niet te betekenen dat het niet goed gaat op die locatie: bij een optimale bezetting kan de groei nul zijn. Dan ontstaan wachtlijsten.
- Het resultaat wordt sterk negatief beïnvloed door de sluiting van BSO De Waterspiegel per 1 mei 2019. Tellen we deze vestiging niet mee, dan is de groei KOALAH-breed 29%. Daar staat tegenover dat BSO en Peuteropvang De Bron gestart zijn per 1 september 2019 en de groei positief beïnvloeden. Wanneer we deze drie vestigingen niet meetellen, dan is de groei KOALAH-breed alsnog ruim 23%.

Aantal bezette kindplaatsen in schoolweken:

<i>Locaties Amersfoort</i>	<i>Per 01-01-2019</i>	<i>Per 31-12-2019</i>	<i>Netto-verschil</i>	<i>% Netto-verschil</i>
BSO De Horizon	82	93	+ 11	
BSO De Parel	80	82	+2	
BSO De Regenboog	106	132	+26	
BSO Het Zwaluwnest	60	59	-1	
<i>Locaties buiten Amersfoort</i>				
BSO De Waterspiegel	21	0		
BSO De Bongerd	5	26	+21	
BSO De Plantage	14	31	+17	
BSO De Triangel	46	64	+18	
BSO De Bron	0	23		
BSO Het Christal	35	43	+8	
BSO 't Schrijvertje	48	55	+7	
<i>Peuteropvanglocaties</i>				
Peuteropvang De Bongerd	17	19	+2	
Peuteropvang De Triangel	16	23	+7	
Peuteropvang De Bron	0	8		
<i>TOTAAL alle locaties</i>	530	658	118	24%

3.2.2 Uitbreiding in aantal beschikbare kindplaatsen

In 2019 konden wij een uitbreiding in kindplaatsen realiseren bij onderstaande vestigingen:

- Per 1 februari 2019 kon er op donderdag, net als op dinsdag, een tweede groep starten bij BSO De Parel in Amersfoort. Daarin was plaats voor in eerste instantie 12 kinderen. Door de in par. 3.1.4 genoemde verandering in huisvesting van groepen van basisschool De Regenboog, kwam er aan deze tweede groep op donderdag na de zomervakantie weer een einde.
- Bij Peuteropvang en BSO De Bongerd konden wij door groei een extra collega inroosteren.
- Na een lange periode van werving konden wij na de zomervakantie eindelijk een nieuwe collega welkom heten bij onze BSO 't Schrijvertje in Apeldoorn. Zij werd de tweede leidster van onze al geopende groep op maandag. Hierdoor konden wij daar uitbreiden met maximaal 11 kinderen.
- Na de zomervakantie kon BSO De Plantage op één middag per week ook uitbreiden met een tweede beroepskracht.
- En op de valreep van 2019 was het nodig om bij de peuters van De Triangel de groepsleiding te verdubbelen op beide openingsochtenden per week a.g.v. sluiting van de derde ochtend.

Op diverse locaties belemmerde personeelsgebrek een dergelijke uitbreiding van BSO-groepen.

Op twee scholen hebben we ook mogelijkheden onderzocht tot het bieden van voorschoolse opvang: een uur vanaf half 8 's morgens. In beide gevallen konden we dit niet aanbieden als gevolg van het ontbreken van beschikbare pedagogisch medewerkers hiervoor.

3.2.3 Uitbreiding in aantal vestigingen

Samen met de scholen van CorDeo verkennen wij regelmatig de kansen die zich voordoen voor de start van nieuwe opvanglocaties.

De uitkomsten van peilingen onder ouders van basisschool De Bron in Barneveld en basisschool De Open Kring in Nijkerk gaven aanleiding tot de opening van nieuwe KOALAH-vestigingen:

- Op 1 september 2019 openden wij Peuteropvang en BSO De Bron in Barneveld.
- De geplande start van BSO De Open Kring in Nijkerk per 1 september 2019 hebben wij uiteindelijk uitgesteld tot 1 januari 2020 vanwege verhuisplannen van de school.

Hierdoor stond de teller per 1 januari 2020 op 14 KOALAH-vestigingen: 11 BSO's en drie peuteropvanglocaties.

We zijn in 2019 twee keer benaderd door scholen die niet onder CorDeo ressorteren met het oog op eventuele samenwerking. Om verschillende redenen is het contact na een eerste verkenning in beide gevallen niet voortgezet.



3.2.4 IKC een feit!

In september 2018 zijn wij vol enthousiasme de samenwerking aangegaan met basisschool De Bongerd in Zutphen op weg naar één christelijk integraal kindcentrum (IKC). In januari 2019 was Kindcentrum De Bongerd een feit. Dat hebben wij gemarkeerd met een feestelijke dag met alle kinderen van het kindcentrum. Bijgaand logo is toen onthuld.



Speerpunten binnen kindcentrum De Bongerd zijn christelijke identiteit, pedagogische kwaliteit, gezondheid en duurzaamheid. Kindcentrum De Bongerd is het eerste IKC binnen CorDeo en KOALAH.

In een integraal kindcentrum stemmen school en opvang inhoudelijk en organisatorisch steeds meer op elkaar af met het oog op een optimale ontplooiing van kinderen. Een IKC biedt ouders één organisatie aan de voorkant. Zo voeren we bij de start van een kind op onze peuteropvang gezamenlijk het toelatingsgesprek met de ouders.

Intern zijn de lijntjes kort. Wij hebben vanuit de peuteropvang vooral contact met de leerkrachten van de kleuters met het oog op een goede aansluiting op de school. Op die manier is een goede voorbereiding op de basisschool mogelijk in het belang van het kind: de overgang naar school verloopt vloeiend. Dit geldt niet alleen op cognitief gebied, maar ook op het gebied van sociale omgang en motoriek.

In verband met verdere integratie heeft KOALAH in februari 2019 het softwarepakket Konnect aangeschaft en geïmplementeerd voor het volgen van de ontwikkeling van peuters. Konnect sluit namelijk aan bij de Leerlijnen Jonge Kind van Parnassys dat de scholen gebruiken.

Andere vormen van gezamenlijkheid die in 2019 vorm gekregen hebben zijn:

- Doorgaande verdieping van het integrale gedachtengoed.
- Gezamenlijke activiteiten en studiedagen voor het kindcentrumteam.
- Geen aparte ouderraden meer, maar een gezamenlijke kindcentrumraad.
- Alle ouders worden meegenomen in kindcentrumbeleid, zoals een gezamenlijke mailing, luizenmoeders bij de peuteropvang, etc.
- Gezamenlijk ontwikkelen van beleid voor het instromen van kleuters en het speel-leerplein.

Per 1 april 2019 is Peuteropvang De Bongerd geregistreerd als erkende aanbieder van Voorschoolse Educatie (VE). Wat dit inhoudt beschrijven we in hoofdstuk 4.

In november 2019 hebben we met een delegatie vanuit CorDeo en KOALAH een oriënterend bezoek gebracht aan een IKC in Flevoland met het oog op uitbouw van IKC-vorming binnen CorDeo in de komende jaren.

4. Kwaliteit

4.1 Rode draad

Kwaliteit hebben wij hoog in ons vaandel staan. Toch hebben we kwaliteit niet benoemd als aparte kernwaarde. Want kwaliteit loopt als een rode draad door al ons handelen heen, vanuit onze christelijke identiteit: adeldom verplicht! Onze kernwaarden zijn dienstbaar aan het leveren van kwalitatief goede, christelijke kinderopvang.

Kwaliteit is één van de punten waarop wij ons in ons bestaan positief konden onderscheiden. Ook in 2019 ontvingen wij positieve inspectierapporten van de GGD en kregen wij geen klachten binnen via de in- of externe klachtenprocedure. Net als in alle voorgaande jaren.

Bereikte resultaten zijn geen 'status quo', maar dagen ons uit om onze kwaliteit blijvend te ontwikkelen met het oog op een optimale opvang van de kinderen die aan onze zorgen zijn toevertrouwd. Die kwaliteitsontwikkeling kreeg in 2019 een vliegende vaart. Twee dingen spelen daarin met name een rol:

- Het vastleggen van het interne kompas van KOALAH. Zie daarvoor hoofdstuk 2.
- De intrede van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach binnen KOALAH (zie par. 4.2.1).

Het interne kompas laat al zien dat veel factoren de kwaliteit van onze opvang bepalen: het pedagogisch handelen van de groepsleiding, de binnen- en buitenruimtes en de inrichting ervan, de fysieke en sociaal-emotionele veiligheid, open communicatie in al onze contacten, scholing, onze identiteit die zich o.m. uit in onze omgang met Gods schepping, het activiteiten-aanbod, etc.

Enkele aspecten lichten we in de paragrafen hieronder verder toe.

4.2 Pedagogische kwaliteit

4.2.1 Pedagogisch beleidsmedewerker/coach

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. Een aantal vernieuwingen werd in 2018 van kracht. De belangrijkste hebben wij beschreven in het jaarverslag over 2018.

In 2019 kwam daar de plicht bij tot het aanstellen van een pedagogisch beleidsmedewerker/coach binnen iedere kinderopvangorganisatie. Dit kunnen twee aparte functionarissen zijn, maar ook mogen deze functies verenigd worden in één persoon. Een rekenformule geeft aan voor hoeveel uur deze collega ieder kalenderjaar een contract krijgt. Het aantal full-time eenheden aan pedagogisch personeel en het aantal vestigingen van de organisatie is hierin bepalend.

We prijzen ons binnen KOALAH gelukkig met de manier waarop we deze functies hebben kunnen invullen:

- Wij hebben beide functies verenigd in de persoon van Elza-Baukje Lap. Zij was en is zowel coach als directeur van Kindcentrum De Bongerd in Zutphen: een school van CorDeo, waarmee wij in september 2018 samenwerking en verdere integratie zijn aangegaan.
- Omdat Elza-Baukje in Zutphen ook de pet van leidinggevende op heeft, is coaching door haar op die KOALAH-locatie ongewenst. In deze vacature hebben we Hester Blok kunnen benoemen: een andere CorDeo-directeur en wel van de school in Arnhem en eveneens coach.

Beide collega's voldoen aan de kwalificatie-eis voor hun functie, zoals de wet IKK die voorschrijft.

KOALAH legt jaarlijks vast hoe ze de pedagogisch beleidsmedewerker/coaches inzet en verdeelt over alle locaties.

De twee coaches helpen pedagogisch medewerkers in hun ontwikkeling, maar ontwikkelen zichzelf ook. Dat gebeurde in 2019 tijdens kenniskring, werkbezoek en trainingen.

In 2019 is beredeneerd én behoeftegestuurd invulling gegeven aan de nieuwe functies binnen KOALAH. T.a.v. **coaching** zijn de pedagogisch medewerkers gestimuleerd om zelf tot coachingsvragen te komen en ze zijn aangezet tot bewustwording van de coachingsmogelijkheden die tot kwaliteitsontwikkeling leiden. Over coaching staat meer geschreven in par. 4.2.2.1.

De **pedagogisch beleidsmedewerker** heeft o.m. een stagebeleid geschreven en het opleidingsplan 2020, was betrokken bij de invulling van KOALAH-studiedagen (zie voor dit alles par. 4.2.4) en heeft tijdens locatiebezoeken aan de hand van het nieuwe interne kompas geobserveerd hoe de kernwaarden van KOALAH terug te vinden zijn op de locaties voor Peuteropvang en BSO. Voor het werken vanuit deze kernwaarden is het nodig een 'on-going' bewustwording te creëren. Hierin heeft naast het management óók de pedagogisch beleidsmedewerker een taak, bijv. tijdens werkbesprekingen op de locaties en op KOALAH-studiedagen.

Samen met de locatiemanagers heeft de beleidsmedewerker eind 2019 een KOALAH-kwaliteitsboom ontwikkeld op basis van ons interne kompas. In 2020 is deze ingevoerd binnen de teams op de locaties voor het vaststellen en realiseren van doelstellingen per locatie.

4.2.2 Professionalisering personeel

Wij geloven in groei. Dat past bij onze christelijke identiteit. Groei van kinderen en groei van medewerkers. Het is daarom belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen na hun startkwalificatie. Het is onze taak ze zo toe te rusten dat ze de ontwikkeling van kinderen nog beter kunnen vormgeven. Managers en pedagogisch medewerkers zetten zich gezamenlijk in om doelstellingen te realiseren. Dat doen we via verschillende ingangen:

4.2.2.1 Coachingstrajecten

Coaching is een cadeau van ontwikkeling dat we onze pedagogisch medewerkers van harte gunnen. Onze pedagogisch coaches hebben in 2019 met pedagogisch medewerkers **individuele** coachingsstrajecten doorlopen. Elk traject bestond uit tenminste twee, vaak drie bijeenkomsten. De basis voor de coaching was de ontwikkelvraag van de coachee, bij wie ook het initiatief lag voor een traject. Er is o.m. gebruik gemaakt van BeeldCoaching. In andere coachingstrajecten werd gekozen voor een aantal coachwandelingen (heel passend bij de kernwaarden van KOALAH). Daarnaast vond er coaching op de groep plaats: 'coaching on the job'.

Verder zijn er '**duo's**' gecoacht: coaching op bijv. de samenwerking, afgestemde onderlinge communicatie en op een 'uniforme' aanpak op de groep. Deze trajecten bestonden uit drie bijeenkomsten. Om de kwaliteit in **teams** op de locaties te vergroten en de onderlinge afstemming te versterken, zijn teams gecoacht in verschillende fasen: bij het locatiebezoek, in teamvergaderingen en in individuele gesprekken.



4.2.2.2 Scholing

Met het oog op behoud en doorontwikkeling van kwalitatief hoogstaande kinderopvang is scholing van personeel een continu proces. Want de uitvoering van ons pedagogisch beleid staat of valt met de kwaliteit van onze medewerkers. Het is daarom noodzakelijk dat zij zich verder ontwikkelen en blinde vlekken in het werk voorkomen. De basis voor de scholing binnen KOALAH is vastgelegd in een Opleidingsplan 2019. Bij het schrijven van het plan is gebruik gemaakt van kennis over maatschappelijke ontwikkelingen, wettelijke verplichtingen en wensen van medewerkers.

Bij de keuze van aanvullende scholing kijken wij 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.

Er zijn in 2019 door onze pedagogisch medewerkers o.m. scholingen gevolgd op het gebied van de Kanjertraining, het kindvolgsysteem Konnect, VVE-kwalificatie (Uk en Puk en bijscholing in netwerk-bijeenkomsten), de meldcode, doorgaande lijnen in het aanbod peuters/kleuters en uiteraard EHBO. Ook toekomstig pedagogisch medewerkers worden geschoold: voor hun startkwalificatie. Nu KOALAH sinds kort ook peuteropvang aanbiedt, hebben wij voldoende openingsuren voor **stagiairs**. Daarmee zijn wij in beeld als stagebedrijf. Daarom hebben wij in 2019 een stagebeleid ontwikkeld en staat KOALAH sindsdien ingeschreven in het BPV-register (Beroepspraktijkvorming) en bij Samenwerkingsorganisatie Beroepsopleiding Bedrijfsleven (SBB). Op deze manier kunnen we volgens vaste afspraken stagiaires begeleiden binnen onze stichting. Stagiaires brengen nieuwe kennis en inzichten mee en laten onze medewerkers reflecteren op de eigen beroepsuitvoering. Ook op die manier vindt dus bijscholing plaats.

4.2.2.3 KOALAH-studiedagen

KOALAH-breed organiseerden we in 2019 weer twee studiedagen in het kantoor in Leusden: in februari en september. Dit zijn niet alleen leerzame bijeenkomsten, maar ook gezellige ontmoetingen van de pedagogisch medewerkers uit alle richtingen. De studiedag in februari was meteen een goed moment om kennis te maken met de nieuwe pedagogisch beleidsmedewerker/coach, die binnen KOALAH ook de rol van aandachtsfunctionaris in het kader van de meldcode vervult (zie par. 4.4).

Op de studiedagen werden de KOALAH-medewerkers o.m. geschoold op het gebied van interne kompas. Ook stonden workshops op het programma over de meldcode en over 'groene' activiteiten op de BSO's.

4.2.3 VE-aanbieder

Per 1 april 2019 mocht onze peuteropvanglocatie De Bongerd zich gecertificeerd aanbieder Voor-schoolse Educatie (VE) noemen, omdat deze voldoet aan alle eisen die hieraan gesteld worden. Dit betekent dat kinderen waarbij een ontwikkelingsachterstand is gesignaleerd sindsdien ook bij peuteropvang De Bongerd terecht kunnen voor voorschoolse educatie (VE). Voor VE-geïndiceerde kinderen is er binnen kindcentrum De Bongerd een gespecialiseerd aanbod in de peuteropvang om te voorkomen dat zij in hun ontwikkeling achterblijven en om hen te stimuleren in hun ontwikkeling op allerlei ontwikkelingsgebieden. Hiermee krijgen kinderen een betere start op basisschool De Bongerd en vergroten we hun kans op een goede schoolloopbaan. Bij ons aanbod is de ontwikkeling van het kind leidend op alle ontwikkelingsgebieden. Ook werken we thematisch om aan te sluiten bij de thema's uit de leefwereld van het jonge kind.



Passend bij onze visie werken wij binnen onze peuteropvang met de methode Uk & Puk. Hiermee stimuleren wij via ons activiteiten aanbod de ontwikkeling van kinderen op allerlei gebied: taal-/spraakontwikkeling, rekenen, motoriek en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Deze methode is landelijk vastgesteld voor gebruik binnen de zgn. voor- en voorschoolse educatie (VVE), omdat deze inspeelt op de behoefte van iedere peuter, maar in het bijzonder op die van kinderen waarbij een ontwikkelingsachterstand is gesignaleerd. Op allerlei manieren geven we vorm aan een beredeneerd geïntegreerd aanbod om de brede talentontwikkeling te stimuleren.

De uitgave staat niet op zichzelf: Uk & Puk sluit aan op Schatkist (in groep 1-2 van De Bongerd gebruikt als bronnenboek) en later op Veilig Leren Lezen (groep 3).

Zo zorgen wij samen met de school voor een doorlopende leer- en ontwikkelingslijn van voorschool (peuteropvang) naar vroegschool (groep 1 en 2 van de basisschool). De basisschool bouwt voort op de leerlijnen die de peuteropvang gebruikt. De didactische doelen binnen de voorschool en de vroegschool sluiten op elkaar aan.

De pedagogisch beleidsmedewerker houdt zich actief bezig met de borging van het VVE-aanbod en de doorgaande lijn voor VVE-kinderen. Zij woont ook de VVE-bijeenkomsten van de gemeente Zutphen bij.

4.2.4 Activiteitenaanbod

In het kader van kwaliteit noemen wij ook ons activiteitenaanbod. Want kinderopvang is geen oppas. Wij geloven dat God talenten in kinderen legt en wij willen daarom hun brede talentontwikkeling en socialisatie stimuleren. Niet alleen binnen de peuteropvang, maar ook (juist!) binnen de BSO. Hierop hebben wij in 2019 extra ingezet in met name de teamoverleggen en op KOALAH-studiedagen. Ook heeft de pedagogisch beleidsmedewerker de locatiemanagers en pedagogisch medewerkers gediend met input over o.m. activiteiten voor bovenbouw kinderen, Kanjeractiviteiten en de voorleesdagen.

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 tijdens een opvangochtend in de liedjes, activiteiten, verhalen en inrichting.

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 thema voor een periode. Kinderen hebben overigens keuzevrijheid om al dan niet aan een activiteit mee te doen.

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, natuurbeleving, enzovoorts. We proberen hierin aan te sluiten bij de beleving, de leertijden en de interesses van de kinderen, individueel of in groepen. Wij gaan voor maatwerk! Daarom zijn de activiteiten in de groepen voor oudere kinderen, de zgn. Spetters, verschillend van die van de activiteiten in de basisgroep.

Bij het aanbieden van activiteiten in 2019 was ons interne kompas leidend: wij organiseren activiteiten die aansluiten bij onze kernwaarden. Een paar concrete **KOALAH-brede** voorbeelden:

- Onze kernwaarden zijn benoemd in het nieuwe KOALAH-lied. Voor het opnemen van dit lied en refrein zijn de BSO-kinderen uit Amersfoort op een ochtend – een CorDeo-brede studiedag – met een bus naar de muziekstudio van MusicAir gegaan. Het was een bijzondere en geslaagde ervaring voor de kinderen.



- Bij dit lied is in het najaar een dans gemaakt door Firma Spring! Het resultaat staat op onze website en we zijn er erg trots op. Aan alle BSO-kinderen is deze dans aangeleerd in een dansworkshop door Firma Spring! bij alle BSO's.
- Voor inspiratie voor activiteiten met het oog op geloofsoverdracht aan kinderen hebben wij ons in 2019 aangesloten bij Creatief Kinderwerk van Matthijs Vlaardingebroek. Uiteraard besteden wij in onze activiteiten aandacht aan de christelijke feestdagen.
- Heel veel waterspelletjes, want wat was het warm in de zomer van 2019!
- In activiteiten en uitjes op het gebied van milieu en natuurbeleving. We hebben daarvoor o.a. de organisatie Kommee ingevlogen voor materialen en het inspireren van onze pedagogisch medewerkers.
- In oktober stond traditiegetrouw het thema van de christelijke kinderboekenmaand centraal. Dat was in 2019: Op reis.
- De jaarlijkse Sinterklaasviering is altijd een succesnummer.
- In het kader van gezonde kinderopvang zetten we ook in op sport en beweging. In Amersfoort hebben we daarvoor sportdocenten ingehuurd van de organisatie Sportivate.

Een greep uit de aangeboden **lokale** activiteiten:

- Pimpen van etuis
- Zelf appelmoes koken en potjes ervoor versieren (ook door peuters)
- Schilderijtje maken van echte bloemen
- Voorleesontbijt voor peuters
- Pijl en boog maken
- Gezonde pizza's bereiden
- Een kweekkasje bouwen
- Graskop maken
- Heel populair was het zelf maken van slijm!
- Zelf zand kleuren
- Hollandse hapjes bereiden
- Oudere BSO-kinderen zetten een puzzeltocht uit voor jongere BSO-kinderen
- Knikkerverven
- Een egel maken van je eierkoek

- Vliegers knutselen
- Werken in de moestuin
- T-shirt versieren met stiften
- Een plaatselijke jeugddamclub verzorgde damlessen
- Blote-voetenpad uitzetten en lopen
- De politie is uitgenodigd en gaf een presentatie.

In de **schoolvakanties** was er in de BSO meer tijd en gelegenheid om met de hele groep op stap te gaan: bijv. naar (kinder)boerderijen, natuur- en milieuparken, een bezoek te brengen aan het Oude Ambachtenmuseum, te sporten in een grote sporthal of te picknicken in het bos.

In dit alles vinden we de mening van de kinderen ook belangrijk. Daarom had de groepsleiding van de BSO's ook in 2019 regelmatig een zgn. kindvergadering op het programma staan. Kinderen kunnen daarin meepraten over uiteenlopende onderwerpen: activiteiten, speelgoed, inrichting, voeding, etc. Hun wensen werden zo mogelijk gehonoreerd.

4.3 Veiligheid en gezondheid

4.3.1 Veiligheids- en gezondheidsbeleid

Om de veiligheid en gezondheid binnen onze opvang te kunnen garanderen en borgen hebben wij voor iedere vestiging een veiligheids- en gezondheidsbeleid. Daarin hebben wij op basis van risico-inventarisaties beschreven wat de belangrijkste risico's en maatregelen zijn. Dat heeft geresulteerd in een plan van aanpak.

In de dagelijkse praktijk kan blijken dat bepaalde risico's onvoldoende ondervangen zijn of dat bepaalde maatregelen niet blijken te werken. Dan is aanvullende actie nodig. De aanvullende of nieuwe maatregelen proberen we uit en voegen we toe aan het beleid. Ook kunnen veranderingen in de binnen- of buitenruimte nieuw beleid vereisen.

Minimaal éénmaal per jaar komt het veiligheids- en gezondheidsbeleid op de agenda van de teams te staan ter evaluatie en om het actueel te houden. Dit gebeurt daarnaast ook wanneer tussentijds aanvullende maatregelen zijn getroffen. 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.

4.3.2 BHV/EHBO

Het spreekt voor zich dat onze pedagogisch medewerkers in 2019 ook EHBO/BHV-(bijscholings)-cursussen hebben gevolgd om hun kennis en vaardigheden op dit gebied op peil te houden.

Om de kwaliteit van de risico-inventarisaties, BHV en EHBO te borgen zijn we op zoek gegaan naar een goede samenwerkingsvorm tussen de scholen van CorDeo en de opvanglocaties van KOALAH. In dat kader heeft KOALAH zich in 2019 aangesloten bij de externe dienstverlener op dit gebied die de CorDeo-scholengroep bedient met scholing, advies en controle van blusmiddelen en vluchtroutes binnen de locaties.

4.3.3 Meldcode

In het Veiligheids- en gezondheidsbeleid besteden 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.

Per 1 januari 2019 werd het nieuwe afwegingskader binnen de meldcode van kracht. De meldcode is hierop aangepast. Mede vanwege deze vernieuwing stond de meldcode prominent op de agenda van de beide KOALAH-studiedagen in 2019 in de vorm van workshops van een externe trainer.

De pedagogisch beleidsmedewerker vervult binnen KOALAH ook de functie van aandachtsfunctionaris in het kader van de meldcode. In die rol heeft zij zich ook voorgesteld op de KOALAH-studiedag in februari 2019.

De aandachtsfunctionaris heeft in 2019 alle KOALAH-vestigingen aangesloten bij de verwijzindex in de regio's waarin wij vestigingen hebben.

Al onze medewerkers staan ingeschreven in het Personenregister Kinderopvang. 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.

4.4 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 oudercommissies 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 alle jaren van ons 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 in 2019 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.



4.5 GGD-inspecties

Het spreekt voor zich dat onze opvang moet voldoen aan de eisen uit de Wet Kinderopvang. De positieve GGD-inspectierapporten in 2019 geven er blijk van. De GGD heeft - als toezichthouder namens de gemeente - al onze 13 vestigingen geïnspecteerd in 2019; 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 of tot wijziging van het aantal op te vangen kinderen per dag. De inspectierapporten geven een weerslag van de gebrachte inspectiebezoeken. Ook deze rapporten vormen een graadmeter van onze kwaliteit: op één na voldeden al onze vestigingen aan de wettelijke vereisten, zodat de GGD een positief advies kon geven aan de Colleges van B&W. Op één vestiging constateerde de inspecteur twee tekortkomingen in de vakantieopvang. Wij hebben hierop passende acties ondernomen. 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.

5. Organisatie

5.1 CorDeo-scholengroep

Stichting KOALAH is een onderdeel van de CorDeo-scholengroep: 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 hebben 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.

Al onze 13 vestigingen waren in 2019 gehuisvest in een multifunctionele ruimte binnen de gelijknamige basisschool. Dit zijn alle basisscholen van CorDeo. De opvangruimte is door ons passend ingericht, zodat de kinderen optimaal kunnen ontspannen, plezier beleven en zich spelenderwijs kunnen ontwikkelen. KOALAH huurt de ruimte van de scholen in medegebruik: wanneer de ruimte niet voor opvang in gebruik is, heeft de school de beschikking hierover.

5.2 College van Bestuur

Stichting KOALAH wordt bestuurd door een College van Bestuur (CvB). Dit College bestond in 2019 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 en de pedagogisch beleidsmedewerker verantwoordelijk voor (de uitvoering van) het beleid en geeft leiding aan de medewerkers.

5.3 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft dit jaarverslag geschreven over Stichting KOALAH in 2019:

Verantwoording wettelijke taken

Goedkeuring begroting, jaarrekening, bestuursverslag en strategisch meerjarenplan

Het CvB legt over de behaalde resultaten op stichtingsniveau verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT) zoals beschreven in het toezichtkader van de RvT. De RvT heeft vastgesteld dat de bekostiging daadwerkelijk ingezet wordt voor de primaire taak: het geven van goede kinderopvang. Daarnaast ziet de RvT erop toe dat de continuïteit van de KOALAH gewaarborgd wordt door het vormen van adequate reserves en voorzieningen en het realiseren van een duurzame sluitende exploitatie. De RvT heeft geconstateerd dat dit daadwerkelijk bereikt is over het afgelopen jaar 2019. Alle betrokkenen hadden daardoor zicht op de financiële werkelijkheid en konden daardoor verantwoordelijkheid nemen de passende rol uit te voeren bij de vorming en uitvoering van het financieel beleid. Op basis hiervan heeft de RvT in december 2019 goedkeuring gegeven aan de begroting en in het voorjaar 2020 goedkeuring gegeven aan jaarverslag en -rekening over 2019.

Naleving wettelijke voorschriften

De RvT heeft toezicht gehouden op de naleving van de wettelijke voorschriften. De rapportages van bestuurder en externe accountant waren hiervoor de basis. Uit de rapportages van accountant en bestuurder blijkt een rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen.

Omgang met code goed bestuur en afwijkingen hiervan

De RvT heeft in 2019 haar werkzaamheden ingericht in overeenstemming met de code goed bestuur. Er hebben in 2019 geen afwijkingen plaatsgevonden. De Code Goed Bestuur geldt als uitgangspunt voor bestuur en toezicht. Door KOALAH wordt voldaan aan de vereisten van Code Goed Bestuur, onder andere inhoudende dat er een goede scheiding is tussen toezicht en uitvoering.

Rechtmatige verwerving en doelmatige besteding van middelen

De RvT heeft middels de controle van de accountant vastgesteld dat sprake is geweest van een rechtmatige verwerving en aanwending van de middelen van de stichting, verkregen op grond van de wet. De doelmatigheid wordt vastgesteld middels gesprekken met het College van Bestuur, gesprekken en bevindingen vanuit de auditcommissie en schriftelijke stukken waaronder de (meerjaren)begroting, rapportages en de jaarrekening.

Evaluatie van het uitvoerend bestuur

In het verslagjaar hebben zich geen wijzigingen in de samenstelling van het College van Bestuur noch de Raad van Toezicht voorgedaan.

Verantwoording op grond van de code goed bestuur

Samenstelling

Er is gekozen voor een brede samenstelling van de Raad van Toezicht (RvT). De samenstelling van de RvT past bij de missie en doelstellingen van de organisatie. De leden worden bij voorkeur geworven in het voedingsgebied van KOALAH en op basis van persoonlijke competenties en netwerken die hiervoor van belang zijn. Alle leden stemmen in met de 'code goed bestuur' van de PO-raad. De verdere werkwijze van de RvT is vastgelegd in de statuten en het reglement van de RvT.

Wie maakt deel uit van het toezichthoudende orgaan:

Raad van Toezicht	Functie	Aanstelling in verslagjaar	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Eric van der Graaf	VZ RvT, lid renumeration-commissie	1/1- 31/12	Sr. Hr-adviseur Gemeente Veenendaal	VZ kerkenraad GKV Veenendaal-oost, VZ bestuur Stichting MOMO
Rolf Robbe	Lid RvT, lid renumeration-commissie	1/1-31/12	Zelfstandig ondernemer. Auteur en tekstschrjver	Lid RvT GSG Groningen Lid RvT Reggesteyn Rijssen.

Carmen Zwarteveen	Lid RvT, lid auditcommissie	1/1-31/12	Concerncontroller ArtEZ Hogeschool voor de Kunsten	Bestuurslid, penningmeester Stichting H.O.P.E in S.A. Lid algemeen bestuur, penningmeester Stichting Het Rhedens
Pim Boven	Lid RvT, lid auditcommissie	1/1-31/12	Lid College van Bestuur Theologische Universiteit Kampen	Bestuurslid samenwerkingsgemeente Kruispunt Vathorst. Penningmeester Inspiratiefestival Terschelling. Lid steering committee van het Institute for Leadership and Ethics.
Vacature				

Vergoedingsregeling

De hoogte van de RvT-vergoeding is vastgesteld op 33% van de VTOI-norm. Indexatie vindt plaats per 1 januari 2020. Voor leden is de vergoeding gebaseerd op 2,5% van het bruto salaris van de bestuurder en 3,75% voor de voorzitter van de RvT. De RvT heeft geen vergoeding van KOALAH ontvangen. De vergoeding is betaald via CorDeo scholengroep.

Verantwoording over de resultaten van het handelen van de RvT

In 2019 heeft de RvT 6 formele vergaderingen belegd. KOALAH staat in alle vergaderingen als agendapunt geagendeerd. Op dinsdag 4 juni 2019 is de directeur van KOALAH aanwezig geweest in de RvT-vergadering met een korte presentatie over de KOALAH-ontwikkelingen in 2019.

Tijdens formele vergaderingen in 2019 zijn de volgende besluiten voor KOALAH genomen:

- RvT stemt in met het voorstel tot opening van Peuteropvang en BSO De Bron in Barneveld per 1 september 2019
- RvT stemt in met het jaarverslag en jaarrekening 2018
- RvT zal onderzoeken op welke wijze het toezichtskader zal worden aangepast aan de huidige stijl van toezicht houden
- RvT besluit om de vacature voor een vijfde lid te gaan invullen
- RvT besluit om lid te worden van VTOI
- RvT besluit in te stemmen met begroting 2020 van KOALAH

Evaluatie eigen functioneren

Op 11 september 2019 heeft de RvT haar eigen functioneren geëvalueerd.

- Daarbij is teruggekeken op het functioneren van de raad
- RvT is tevreden over de werkrelatie met bestuurder en de bestuurder met de RvT.
- RvT kan soms nog dieper de organisatie in om die te verkennen, vooraf vindt afstemming plaats met de bestuurder.

Verslag auditcommissie

De auditcommissie heeft vijf keer vergaderd met de bestuurder en de controller. Daarbij zijn onder meer aan de orde geweest de kwartaalrapportages, de jaarrekening, de rechtmatigheid van de bekostiging en de wijzigingen in wet- en regelgeving. Hierbij wordt KOALAH ook steeds meegenomen.

5.4 Ouders en oudercommissies

De belangen van de ouders in de kinderopvang (moeten) worden behartigd door een oudercommissie: een kleine commissie van ouders 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. 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.

Enkele malen per jaar vergadert de oudercommissie al dan niet in aanwezigheid met de locatie-manager van de betreffende vestiging. Er staan dan KOALAH-brede onderwerpen op de agenda naast locatiegebonden items. Onderwerpen of stukken die in 2019 gedeeld en/of besproken zijn met de oudercommissie ter informatie of ter advisering:

- Inzet van de pedagogisch coach binnen KOALAH en binnen de vestigingen
- Het scholingsplan voor pedagogisch medewerkers
- De nieuwe beroepskracht-kindratio per 1 januari 2019
- Nieuwe indeling van groepen na de zomervakantie
- Activiteitenprogramma's
- Ipad-gebruik
- Zelfstandigheidscontracten voor kinderen
- Pedagogisch beleid
- Inspectierapporten
- Het plannen en inhoud bepalen van de jaarlijkse BSO-ouderavond
- Klachtenregeling en klachtenverslag over 2018
- Veiligheids- en gezondheidsbeleid
- Het KOALAH-jaarverslag over 2018
- Trainingen van BOINK voor oudercommissieleden.
- Prijsaanpassing per 1 januari 2020
- Lokale onderwerpen zoals sfeer, bezetting van de groepen, wachtlijsten, groepsindeling bij dislocatie, etc.

Het is mooi om te merken dat we in goede harmonie samen optrekken als oudercommissies en organisatie in het belang van de kinderen. Die uit zich ook in commitment aan het door ons voorgelegde beleid. Daar zijn we dankbaar voor.

Wij vinden open communicatie met *alle* ouders van onze opvanglocaties belangrijk, over algemene of kindspecifieke dingen. Dit kan op allerlei manieren: tijdens de overdracht bij het ophalen, in aparte 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. We zijn dankbaar voor de positieve sfeer waarin deze avonden verlopen.

5.5 Personeel

Opnieuw groeide het personeelsbestand van KOALAH door alle in hoofdstuk 3 genoemde ontwikkelingen. In 2019 groeiden we van 31 part-time medewerkers naar netto 35 part-time medewerkers. In het aantal van 31 is ook het team (2 pedagogisch medewerkers) meegerekend van de in mei gesloten BSO in Almere.

De uitbreiding in full-time eenheden (fte) bedroeg 0,77: van 10,82 naar 11,59 fte. Dat is een groei van ruim 7%. Die is volledig toe te schrijven aan extra pedagogisch werk door uitbreiding van diverse groepen en het openen van de nieuwe vestigingen in Barneveld.

Gezien onze openingstijden betreft het veelal contracten van beperkte omvang. Drie collega's werken zowel binnen de BSO als binnen de Peuteropvang.

Sommige bestaande medewerkers kregen uitbreiding van hun contracturen door de groei in bezetting.

De verdeling over de diverse functiegroepen is als volgt:

Aantal medewerkers in 2019:

Funcatiegroep	Aantal fte's	Aantal medewerkers (excl. nulurencontracten)
Pedagogisch medewerkers	8,29	29
Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	0,36	1
Administratie	0,33	1
Management	2,61	4
TOTAAL	11,59	35

Het management bestaat uit 3 locatiemanagers en een directeur. De locatiemanagers geven leiding aan de pedagogisch medewerkers binnen hun regio. De regio's zijn geografisch ingedeeld. Iedere regio beslaat 3 tot 6 vestigingen, al dan niet gecombineerd op één locatie (Peuteropvang en BSO).

Om heel verschillende, persoonlijke redenen hebben we ook afscheid moeten nemen van zeven gewaardeerde collega's. Er waren dus meer vacatures te vervullen dan alleen die door groei. Vervulling van vacatures lukte in 2019 nog minder goed dan de voorgaande jaren. En daarbij slonk de KOALAH-invalpoule in 2019 tot een dramatisch kleine omvang. Om die reden hebben we aansluiting gezocht bij nog een uitzendbureau, naast de twee van wiens diensten wij al gebruik maakten. Weer andere uitzendbureaus namen geen klanten meer aan in de zgn. 'pijnregio' waarin wij opereren. Veelzeggend. Het was nodig sommige uitzendkrachten voor langere tijd op detacheringsbasis bij ons in te roosteren.

Zoals we in de inleiding al dankbaar memoreerden, hebben de locatiemanagers vaak onvervulde diensten voor hun rekening genomen. Om die reden nemen we alleen locatiemanagers aan die over een diploma beschikken dat ook kwalificeert voor het werken 'op de groep'. Ook konden we onze vaste pedagogisch medewerkers soms ook op andere tijden en andere plaatsen dan gebruikelijk inroosteren om gaten in het rooster te vullen.

Terugkijkend voelen we ons gezegend dat het werken met de kinderen iedere opvangdag gewoon voortgang kon hebben met gekwalificeerd personeel op de groep. Ook de vacatures konden grotendeels vervuld worden. De meeste nieuwe collega's zijn via via bij ons binnengekomen: met name via de scholen en via collega's. We merken dat de geëigende wervingskanalen zo goed als uitgewerkt zijn.

KOALAH mag zich verheugen in een laag *ziekteruizum*. Zelfs verzuim met verblijdende reden was niet aan de orde: in heel 2019 was vervanging in een periode van zwangerschapsverlof niet nodig. Dat is al jaren niet meer gebeurd.

Een jaarlijks hoogtepunt is het personeelsuitje. Vanwege de spreiding van onze locaties zien onze medewerkers veel collega's alleen op KOALAH-studiedagen en het jaarlijkse uitje. Die dagen voelen als een familiedag dankzij de positieve sfeer en de hartverwarmende contacten. We zijn dankbaar voor de mooie groep mensen waarmee wij ons werk voor en met de kinderen mogen doen.

In het kader van ons interne kompas hebben we tijdens het uitje in 2019 o.m. een workshop boogschieten gedaan: om ons doel goed in het vizier te houden en om te zien of de boog wel goed afgesteld staat om de pijlen goed te kunnen richten. We hadden heel wat pijlen op onze boog. Mede dankzij het prachtige weer was het uitje een schot in de roos.



5.6 PVT

Er is binnen KOALAH een PersoneelsVertegenwoordiging (PVT) actief. De leden ervan hebben medezeggenschap op nieuw en bestaand bedrijfsbeleid. In 2019 bestond de PVT uit drie leden.

De PVT is in 2019 geïnformeerd over in- en externe ontwikkelingen, zoals de consequenties van de AVG, personeelskrachte, de Wet Arbeidsmarkt in Balans, opening en sluiting van vestigingen.

De PVT heeft advies uitgebracht over:

- Reiskostenregeling KOALAH
- Stagebeleid
- Scholings- en opleidingsplan 2020
- De inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach binnen KOALAH in 2020
- KOALAH-hitteprotocol
- Regio-indeling
- Regeling opnemen vakantiedagen
- Protocol sociale media en internet KOALAH
- Privacyreglement voor en door personeel KOALAH

Ook deze bijeenkomsten verliepen in een open en goede sfeer.

6. Financiën

6.1 Algemeen

In financieel opzicht konden we 2019 boven verwachting afsluiten. Dat zal na het lezen van dit jaarverslag niet meer verbazen. Door de enorme groei in bezetting konden we het jaar afsluiten met een prachtig resultaat, zeker gezien diverse omstandigheden die extra kosten meebrachten (zie par. 6.2).

Voor eventuele tegenvallers hanteert KOALAH een benodigde buffer van 20% van de omzet. Deze buffer konden wij in 2019 ruimschoots realiseren: dit percentage kwam uit op 24%. Het weerstandsvermogen van KOALAH is dan ook groot te noemen.

6.2 Toelichting op baten en lasten

Baten:

De omzet is duidelijk hoger dan begroot:

- Door groei in bezetting op diverse vestigingen. Hiervoor verwijs ik naar de paragrafen 3.1.4 en 3.2.2.
- De deelname aan relatief nieuwe BSO's **groeit**: BSO De Triangel, De Plantage en De Bongerd. BSO De Triangel zat 1,5 jaar na de start in januari 2018 al helemaal vol en ook andere, langer bestaande vestigingen hebben wachtlijsten. Dat is de keerzijde van een **optimale bezetting**.
- Voor 2019 is de **subsidie** voor peuteropvang in Zutphen fors hoger, omdat we per 1 april 2019 VE-aanbieder zijn geworden. De subsidie voor reguliere peuters (die wij voorheen ook al ontvingen) brengen wij in mindering op het uurtarief voor ouders die geen recht hebben op kinderopvangtoeslag. Wij verdienen daaraan dus niet.
Het bieden van VE vraagt meer investeringen (personeel, scholing) waarvoor de gemeente ook extra subsidie aan de *opvangaanbieder* verstrekt. Deze extra subsidie per 1-4-2019 komt KOALAH dus wel ten goede.
In andere plaatsen ontvangen we geen subsidie van de gemeente voor onze peuteropvang.

Op een aantal fronten viel de omzet lager uit dan verwacht:

- BSO De Waterspiegel is door ontwikkelingen binnen de school eerder gesloten dan ons voornemen was: per 1 mei 2019 i.p.v. 1 augustus 2019. In de maanden tot 1 mei daalde de omzet echter al drastisch doordat bijna alle ouders hun kind(eren) vervroegd hebben laten overstappen naar de concurrent.
- De omzet bij onze peuteropvanglocaties (KDV) is nog niet op peil: de nieuwe instroom was regelmatig kleiner dan de uitstroom. De omzet wisselt sterk per periode.
Bij Peuteropvang De Triangel in Ede zijn we om deze reden per 1 september teruggedaan van 3 opvangochtenden naar 2. Deze beide ochtenden hebben sindsdien een goede bezetting. En de personeelskosten zijn daar uiteraard naar rato gedaald.

Lasten:

De **personeelslasten** komen ver uit boven de begroting:

- De nieuwe wettelijke functie van pedagogisch beleidsmedewerker/coach omvat uiteindelijk 13 uren per week. Dit aantal is vastgesteld met behulp van een wettelijke rekenregel op basis van het aantal fte's en vestigingen binnen KOALAH. Die pakt voor KOALAH financieel ongunstig uit door veel locaties en weinig fte's. Maar: de kwaliteit vaart er wél bij.
- Alle medewerkers hebben per 1 januari 2019 a.g.v. een nieuwe CAO een structurele loonsverhoging gekregen van 3%, naast de evt. overgang naar een volgende trede.
- We hebben door groei extra contracturen kunnen aanbieden bij BSO De Bongerd, Peuteropvang De Bongerd, BSO De Parel, BSO 't Schrijvertje, BSO De Plantage en Peuteropvang De Triangel (zie par. 3.2.2).

- Op 1 september openden Peuteropvang en BSO De Bron in Barneveld op resp. 3 ochtenden en 3 middagen per week.
- We hebben relatief vaak uitzendkrachten ingeroosterd bij ziekte, vakantie en onvervulde vacatures van pedagogisch medewerkers. Dat is relatief duur (maal factor 2,5).
- Door de forse groei van ons personeelsbestand in 2018 (vijf nieuwe vestigingen) hebben we in 2019 een enorme naheffing gekregen van de verzuimverzekering.

Met de uitbreiding van het aantal vestigingen stegen de **huurlasten** naar rato mee.

6.3 Jaarrekening 2019

Hieronder vindt u de jaarrekening over 2019, zoals deze is opgesteld door ons administratiekantoor Concent. Deze bestaat uit:

- de Verlies- en Winstrekening 2019
- de Balans per 31 december 2019 en
- het Kasstroomoverzicht 2019.

Jaarrekening KOALAH 2019

Verlies- en winstrekening KOALAH totaal, 2019

KOALAH					
Jaarrekening 2019					
<i>Cijfers 2 april 2020</i>					
	Werkelijk 2017	Werkelijk 2018	Werkelijk 2019	Begroting 2019	Verschil 2019
3. Baten					
3.2 Gemeentelijke baten	0	2.932	15.480	0	15.480
3.5 Overige baten	527.606	658.748	900.922	791.000	109.922
Totale baten	527.606	661.680	916.402	791.000	125.402
4. Lasten					
4.1 Personele lasten	353.379	483.890	642.205	593.686	-48.519
4.2 Afschrijvingen	2.635	3.950	3.683	5.675	1.992
4.3 Huisvestingskosten	119.631	93.366	124.618	112.853	-11.765
4.4 Overige instellingslasten	35.941	63.462	75.241	59.850	-15.391
Totale lasten	511.586	644.668	845.747	772.064	-73.683
Saldo baten en lasten	16.020	17.012	70.655	18.936	51.719
5. Financiële baten en lasten					
5.1 Financiële baten	180	46	64	0	64
5.4 Financiële lasten	605	600	745	0	-745
Saldo financiële baten en lasten	-425	-554	-681	0	-681
Resultaat na belasting	15.595	16.458	69.974	18.936	51.038
Percentage personele lasten/baten	67%	73%	70%	75%	

Met de verhouding van de personele lasten ten opzichte van de omzet zit KOALAH aan de hoge kant. In de kinderopvangsector zie je verhoudingsgetallen van 66% - 70%. In 2019 komt KOALAH uit op 70%.

Balans KOALAH totaal, 2019

KOALAH				
Balans per 31-12-2019			Cijfers 2 april 2020	
Bedragen in euro		31-12-2019	31-12-2018	
A C T I V A				
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa				
1.2.1 Gebouwen en terreinen	<u>3.437</u>		<u>3.637</u>	
1.2.2 Inventaris en apparatuur	<u>10.003</u>		<u>12.514</u>	
1.2.3 Leermiddelen	<u>2.407</u>		<u>2.779</u>	
Totaal materiële vaste activa		<u>15.847</u>		<u>18.930</u>
1.3 Financiële vaste activa				
Totaal vaste activa		<u>15.847</u>		<u>18.930</u>
Vlottende activa				
1.5 Vorderingen				
1.5.7 Overige vorderingen	<u>1.469</u>		<u>6.221</u>	
Totaal vorderingen		<u>1.469</u>		<u>6.221</u>
1.7 Liquide middelen		<u>357.688</u>		<u>232.571</u>
Totaal vlottende activa		<u>359.157</u>		<u>238.792</u>
Totaal A C T I V A		<u>375.004</u>		<u>257.722</u>

De post Vorderingen is afgenomen door betaling door de belastingdienst van teveel betaalde vennootschapsbelasting.

KOALAH**P A S S I V A****2.1 Eigen vermogen**

2.1.3.1 Algemene reserves privaat	219.026		149.052	
Totaal eigen vermogen		219.026		149.052

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

2.4.3 Crediteuren	7.921		15.242	
2.4.7 Belastingen en premies soc verzekeringen	0		0	
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	13.048		5.325	
2.4.9 Overige kortlopende schulden	30.593		4.783	
2.4.10 Overlopende passiva	104.416		83.320	
Totaal kortlopende schulden		155.978		108.670
Totaal P A S S I V A		375.004		257.722

Norm 20% van de Omzet moet eigen vermogen zijn	183.280
Werkelijk eigen vermogen 2019	219.026

Kengetallen	2019	2018
Solvabiliteit	58%	58%
Rentabiliteit	7,6%	2,5%
Liquiditeit	2,3	2,2
Huisvesting	15%	14%

Het Eigen Vermogen is gestegen door het positieve resultaat van 2019.

2.4.9 Overige kortlopende schulden betreffen een nog te betalen factuur aan CorDeo. Ook moet er een deel van de subsidie terugbetaald worden aan de gemeente Zutphen.

2.4.10 Toename overlopende passiva: de incasso van BSO-gelden voor januari 2020.

Kengetallen

De **solvabiliteit** is opnieuw 58%. Dit is ruim voldoende: ongeveer 65% van de kinderopvangorganisaties zit boven de 20% (Bron: cijfers sectorrapport kinderopvang, uitgave feb. 2019).

Rentabiliteit: 65% van de organisaties heeft een rentabiliteit van 0%-10%. Een derde deel van de organisaties zit in de range 0%-3% en ongeveer 30% zit in de range van 3%-10%. KOALAH is een ideële stichting zonder winstoogmerk en daarom niet te vergelijken met een commerciële kinderopvangorganisatie. Met dat in het achterhoofd doen we het naar behoren.

Liquiditeit: een veilige norm is 1 of hoger. Het gemiddelde van de sector is 1,6. Met een liquiditeit van 2,3 doet KOALAH het prima.

Kasstroomoverzicht KOALAH totaal, 2019

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 inzicht is nodig om te kunnen zien of je aan je verplichtingen kunt voldoen.

Kasstroomoverzicht Koalah 2019

Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	€ 69.974	
Afschrijvingen	€ 3.683	
<u>Mutaties werkkapitaal</u>		
Vorderingen	€ 4.752	
Kortlopende schulden	€ 47.308	
Kasstroom operationele activiteiten	€ 125.717	(a)
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investeringen materiële vaste activa	-€ 600	(b)
Mutatie liquide middelen	€ 125.117	(a-b)
Beginstand liquide middelen	232.571	
Eindstand liquide middelen	357.688	
Muatatie liquide middelen	125.117	