

JAARVERSLAG 2020



KOALAH: altijd
in beweging

Inhoudsopgave

Inleiding 4

1. Het interne kompas van KOALAH 7

1.1	Ambitie, missie en visie	7
1.2	Kernwaarden	8
1.3	Identiteit	8
1.4	Doorgaande lijn	10

2. Ontwikkelingen in 2020 13

2.1	Externe ontwikkelingen	13
2.1.1	Covid-19	13
2.1.2	Economische ontwikkelingen	13
2.1.3	Krapte op de arbeidsmarkt	14
2.1.4	Andere verdeling schoolgroepen over locaties	14
2.1.5	Nieuwe wettelijke eisen	15
2.1.6	Verhuizingen en (her)inrichtingen	16
2.2	Interne ontwikkelingen	18
2.2.1	Uitbreiding in deelname	18
2.2.2	Uitbreiding in aantal beschikbare kindplaatsen	20
2.3	Uitbreiding met nieuwe vestigingen	20

3. Kwaliteit 23

3.1.	Rode draad	23
3.2.	Pedagogische kwaliteit	23
3.2.1	Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	23
3.2.2	Kwaliteitsboom	25
3.2.3	Professionalisering personeel	26
3.2.3.1	BARDO	26
3.2.3.2	Coachingstrajecten	27
3.2.3.3	Scholing	27
3.2.3.4	KOALAH-studiedagen	28

3.2.4	VVE-aanbod	28
3.2.5	Activiteiten	29
3.3	Veiligheid en gezondheid	32
3.3.1	Veiligheids- en gezondheidsbeleid	32
3.3.2	Preventie in het kader van Covid-19	33
3.3.3	Gezonde Start	33
3.3.4	BHV/EHBO	34
3.3.5	Meldcode	34
3.4	Tevreden ouders	35
3.5	GGD-inspecties	35

4. Organisatie 37

4.1.	CorDeo-scholengroep	37
4.2.	College van Bestuur	37
4.3	Raad van Toezicht	38
4.4	Ouders en oudercommissies	40
4.5	Personeel	41
4.6	PVT	45

5. Financiën 47

5.1	Algemeen	47
5.2	Toelichting op baten en lasten	47
5.3	Jaarrekening KOALAH 2020	50
	Verlies- en Winstrekening KOALAH totaal 2020	50
	Balans KOALAH totaal per 31 december 2020	51
	Kengetallen	53
	Kasstroomoverzicht KOALAH totaal 2020	54
5.4	Toekomstparagraaf	54

Inleiding

Het jaar 2020: waarin ineens en ongedacht bijna alles anders werd, waarin we ongekend drastische maatregelen in acht moesten nemen, waarin scholen en kinderopvang zelfs hun deuren moesten sluiten. Het jaar waarin Covid-19 ons nieuws en leven domineerde. Zeg: "2020" en je zegt: "Corona". Over dat jaar gaat dit jaarverslag. Dit verslag is ondanks de omstandigheden geen klaagzang. We kunnen zelfs terugkijken op een voor KOALAH goed jaar. Er was veel waar we dankbaar voor zijn. We tippen hieronder vast een paar punten aan.

De gevolgen van Corona bleven voor ons beperkt. In financieel opzicht ging het ons voor de wind en konden we het jaar goed afsluiten. Dat is mede te danken aan het overheidsbeleid in crisistijd.

Waar de branche last had van krimp, hebben wij daar weinig van gemerkt. Sommige van onze ouders moesten de opvang opzeggen door baanverlies, maar het viel op dat ze soms ook snel terug waren door het vinden van nieuw werk.

We hadden de gelegenheid om scholen te assisteren in de noodopvang tijdens de weken van sluiting. En moeilijke tijden maken creatief: nieuwe initiatieven kwamen op, zaken gingen online zoveel mogelijk door, hartverwarmende

acties stimuleerden de moed erin te houden. Het was mooi om bij jong en oud de veerkracht te zien om er in de nieuwe omstandigheden het beste van te maken.

Qua personeel hebben we last gehad van de maatregelen in het kader van preventie. Dat gaf bijna dagelijks gaten in onze dienstroosters. Die ontstonden vaak ook nog kort van tevoren. Met kunst- en vliegwerk konden deze gaten echter toch steeds weer gedicht worden via het protocol dat we daarvoor in het leven riepen in Corona-tijd. We hebben niet één van onze vestigingen hoeven sluiten voor één of meer dagen door gebrek aan personeel. Ik vind het bijzonder dat het werk binnen KOALAH 'gewoon' doorging, ondanks alle veranderingen. Ook hier wil ik graag uitspreken dat ik erg dankbaar ben voor de inzet, medewerking en flexibele opstelling van onze collega's in het afgelopen jaar.

In de KOALAH-traditie was ook 2020, ondanks Covid-19, een jaar van groei: We groeiden met vier vestigingen: twee nieuwe BSO's en twee nieuwe peuteropvanglocaties.

Er was opnieuw groei in bezetting met 17%. We vingen 148 meer kinderen op dan het jaar ervóór. De omzet groeide daardoor voor het eerst tot boven een miljoen euro. Ons personeelsbestand groeide licht mee.

KOALAH: altijd in beweging. Deze slogan die we in de wandelgangen vaak als grap aanhalen, was ook in 2020 weer volop van toepassing. Meer dan ooit was 2020 een jaar van mobiliteit: we verhuisden onze vestigingen heel wat keren binnen of buiten het gebouw door ontwikkelingen bij de scholen. En we richtten ruimtes opnieuw in vanwege uitbreiding van ons aanbod met peuteropvang.

Dicht bij Jezus, de schepping en elkaar.

Op 5 december 2020 bestond KOALAH 12,5 jaar. Een feestje waard, dat vanwege Corona een andere invulling kreeg. Al die jaren konden we in het werk ons geloof in onze liefdevolle God uitdragen, in woorden en gedrag. Het geloof in deze God van de Bijbel is onze basis en onze motivatie en was ook in 2020 onze vreugde en onze kracht. Dank en eer aan Hem, die ons zegende en ons in het werk alles gaf wat nodig was.

April 2021,
Annet Driebergen, directeur.





1

Wij geloven in groei. Dat past bij onze christelijke identiteit: groei is nodig om tot vruchten te komen.

Foto: BSO De Parel

Het interne kompas van KOALAH

Binnen KOALAH hebben we beschreven welke waarden wij belangrijk vinden binnen onze opvang. Waar KOALAH voor staat hebben we vastgelegd in een intern kompas. Dit kompas is geïntroduceerd in 2019 en heeft in 2020 een rol gespeeld bij onze verdere ontwikkeling, zowel KOALAH-breed als van de locaties.

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 scholen en sollicitanten, om te bepalen of we wederzijds bij elkaar passen.

Het kompas houdt ons op koers en geeft aan waarop we focussen. In 2020 gingen we in de teams voor het eerst aan de slag met de zgn. KOALAH-kwaliteitsboom, die gevormd wordt door ons interne kompas.

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

1.1 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 Dicht bij 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 gewoven 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.

1.2 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



OOE EN OOG VOOR ELKAAR

Ruimte en tijd voor verbinding met anderen, kinderen en ouders 'zien', persoonlijke relaties, persoonlijke benadering gericht op groei en vrucht dragen



OPEN COMMUNICATIE IN ALLE RELATIES

Eerlijk en professioneel en gericht op ontwikkeling.

Twee van onze 'unique selling points' lichten we hiernaast nog apart toe:

1.3 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.

We leven in een wereld waarin *bloei* belangrijk is. Op sociale media schreeuwt het je toe: Kijk mij eens mooi zijn, zie eens hoe goed ik het doe. Bloemen zijn prachtig en het waard om verwonderd bij stil te staan. Maar bloei is geen doel op zich en is zeker niet de laatste fase: in de Bijbel lezen we dat het draait om *vrucht* dragen. Dat is een stadium verder. Vruchten zijn niet voor jezelf, je geeft het vruchtgebruik aan anderen om van te genieten: je eert je Schepper, je dient je naaste en je geeft dóór aan de volgende generatie.

Bij vruchten denken we concreet aan de vrucht van de Geest uit Galaten 5. Maar ook persoonlijke talenten en gaven hebben we gekregen om in te zetten voor elkaar. Willen er vruchten komen, dan is iedere voorgaande fase van belang. En daarin kan veel misgaan. Denk aan nachtvorst, ziektes, verkeerde snoei, te veel of te weinig water, ongedierte, enz. Het leven is niet maakbaar. Producten maak je, maar vruchten groeien.

Wij willen de kinderen binnen onze opvang de juiste voedingsbodem, wat mest, water en hier een daar een steuntje in de rug bieden om te komen tot vruchten. Samen met de hemelse Hovenier. Want God geeft de groei.

Daarom willen wij de kinderen binnen onze opvang de juiste voedingsbodem, wat mest, water en hier een daar een steuntje in de rug bieden om te komen tot vruchten. Samen met de hemelse Hovenier. Want God geeft de groei. In de praktijk van 2020 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 Bijbellezende 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.

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

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, dicht bij 'thuis'.

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.

1.4 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.





2

Het ontwikkelen van een verdergaande leer- en ontwikkelingslijn in het belang van de kinderen is een continu proces.

Foto: Studiedag

Ontwikkelingen in 2020

2.1 Externe ontwikkelingen

2.1.1 Covid-19

Het jaar 2020 was nog jong toen Covid-19 zich deed gelden. Vanaf half maart drukte deze versie van het Corona-virus haar stempel op onze samenleving en op onze opvang: lockdowns, noodopvang, heropening met maatregelen, extra hygiëne, online overleg en scholing, annuleringen, afstand, tweede golf, quarantaine, (snel)testen, zieke collega's of familieleden, invallers. Veel van wat het leven kleurt kon niet meer; nieuwe initiatieven werden geboren.

Onze vestigingen voor peuteropvang hielden in twee perioden de deuren gesloten: van half maart tot en met 7 juni en in de laatste weken van het jaar. De BSO-vestigingen waren alleen geopend voor noodopvang van een gering aantal kinderen en waren soms ook volledig gesloten. Onze medewerkers waren daardoor in de gelegenheid te assisteren bij de noodopvang op de scholen. We constateerden dat tijdens de tweede lockdown – in december – aanzienlijk meer ouders een beroep op deze noodopvang deden, mede als gevolg van een verruimde lijst van cruciale beroepen.

Door de samenwerking tijdens de noodopvang op de scholen ontstond meer verbinding met de scholen. Dat was een mooi bij-effect van onze assistentie tijdens de noodopvang.

De groepen waren zo klein dat we volstaan konden met een deel van ons vaste personeelsbestand.

Dat we geen beroep hoefden te doen op invallers of uitzendkrachten was een ander positief aspect aan deze nare tijd. Het personeelsgebrek deed zich tijdelijk minder voelen.

De financiële gevolgen van Covid-19 bleven in 2020 voor KOALAH vooralsnog beperkt tot het terugbetalen van het deel van de eigen bijdrage van ouders boven het fiscale uurtarief. De overheid compenseerde de ouders voor het bedrag van de eigen bijdrage tot aan het fiscale maximum. Gezien de buffer die KOALAH heeft opgebouwd voor dergelijke tegenslagen, vormde dit bedrag geen enkele bedreiging. Bovendien vielen extra kosten voor extra opvangtijden in het kader van service in Coronatijd weg tegen kosten die we door de Corona-maatregelen tijdelijk niet hadden, zoals extra gewerkte uren van ons personeel (bijv. in schoolvakanties), kosten voor voeding en activiteiten en kosten voor inzet van extern personeel.

2.1.2 Economische ontwikkelingen

Corona had ook een enorme impact op de economie in 2020. Ineens moesten hele sectoren de deuren sluiten, moesten mensen thuis werken, zagen zzp'ers hun opdrachten slinken en kregen heel wat mensen geen verlenging van hun arbeidscontract. We verwachtten begin 2020 nog dat de Corona-crisis wel eens tot opzeggingen door ouders zou leiden. Maar om de economische schade – en daarmee veel gevolgschade – te voorkomen, kwam de regering keer op keer met steunpakketten over

+17%
GROEI

de brug. Het is daaraan te danken dat de gevolgen van Corona voor ons beperkt bleven:

- De overheid riep de ouders op de kinderopvang niet op te zeggen en compenseerde de ouders daarom in de perioden waarop zij geen gebruik van opvang konden maken.
- Door de steunpakketten van de overheid konden veel medewerkers in getroffen bedrijven toch hun salaris behouden.

Wij zagen dat vertaald in:

- Relatief zeer weinig opzeggingen als gevolg van veranderde omstandigheden.
- Weinig verloop en daardoor ook weinig doorstroom in wachtlijsten.
- Een groei van 17% in bezetting ondanks Corona.

2.1.3 Krapte op de arbeidsmarkt

Een ander effect van de Corona-crisis zou een minder krappe arbeidsmarkt kunnen zijn door een stijgende werkloosheid. Dat zou gunstig zijn voor KOALAH, omdat wij ook in 2020 nog met veel vacatures te kampen hadden. Anderzijds zou krimp in het ergste geval kunnen leiden tot bovenformatieve personeelsbezetting. Die situatie zou voor KOALAH echter geen bedreiging vormen. Want wij kunnen collega's dan herplaatsen op andere locaties met vacatures. Ook kan een groeiende flexibele schil van ruim 30% eventuele krimp opvangen.

Dit effect trad echter niet op in onze branche door het beleid van de overheid. Wij bleven dus last houden van de krapte op de arbeidsmarkt die we al kenden vóór Corona. Begin 2020 was het aantal vacatures in de kinderopvang het hoogste van de hele sector zorg en welzijn.

Dat belemmerde ons óók in 2020 in uitbreidingen binnen bestaande locaties: met een extra groep of met een extra beroepskracht binnen een groep. Aangemelde kinderen konden wij daarom bij zeker de helft van onze vestigingen niet plaatsen. De wachtlijsten bleven bestaan en groeiden soms.

We noemen het een wonder dat het werk op onze vestigingen ondanks de omstandigheden kwalitatief goede voortgang kon hebben. We hebben de opvang geen dag hoeven sluiten buiten de periodes van lockdown om.

Door de samenwerking tijdens de noodopvang op de scholen ontstond meer verbinding met de scholen. Dat was een mooi bij-effect van onze assistentie tijdens de noodopvang.

2.1.4 Andere verdeling schoolgroepen over locaties

Binnen KOALAH hadden we in 2020 opnieuw op twee scholen te maken met een dislocatie. Eén daarvan is basisschool De Regenboog. Leerlingen van die school die in het gebouw van De Parel naar school gingen hebben we de afgelopen jaren ook dáár opgevangen bij onze BSO De Parel. Op die manier was vervoer na schooltijd

niet nodig en konden we de bezetting beter verdelen over deze beide BSO-locaties.

Aan deze situatie kwam eind augustus 2020 een eind door het vertrek van klassen van De Regenboog bij De Parel en het uitbreiden van hun andere locatie, die dichterbij de school gelegen is.

Sindsdien vangen wij alle leerlingen van De Regenboog weer op aan het adres van de hoofdlocatie. Dat betekende voor BSO De Regenboog een groei met een extra groep. Ook werd het daardoor weer mogelijk de groepen op leeftijd in te delen – in drie zogenaamde horizontale groepen – en om kinderen vanuit de wachtlijst te plaatsen.

Het is een situatie waar alle partijen heel content mee zijn. Voor BSO De Parel betekende dit uiteraard een daling van bezetting: de tweede opvanggroep daar verdween in 2020.

2.1.5 Nieuwe wettelijke eisen

Per 1 augustus 2020 werd het wettelijk verplicht om binnen de peuteropvang het aanbod Vroeg- en Voorschoolse Educatie (VVE) uit te breiden van 10 naar 16 uur per week. Die wijziging heeft landelijk in de afgelopen jaren heel wat stof doen opwaaien en de invoering ervan is dan ook al eens uitgesteld. KOALAH had slechts op één locatie hiermee te maken als gevolg van VVE-certificering: Peuteropvang De Bongerd in Zutphen. Zutphen-breed ging een pilot met 16 uur VVE-aanbod al draaien per 1 mei 2020. Ook KOALAH is daarom per 1 mei begonnen met het uitgebreide VVE-aanbod. Wij hebben die gelegenheid aangegrepen om ook

onze service aan ouders zonder VVE-geïndiceerde peuter uit te breiden.

Hoe wij dat aanbod hebben vormgegeven, beschrijven we in paragraaf 3.2.4.

(Her)inrichtingen binnen KOALAH



2.2 Interne ontwikkelingen

2.2.1. Uitbreiding in deelname

Opnieuw maakte KOALAH groei in deelname mee: KOALAH-breed bedroeg de groei in 2020 17%. Dat is bijzonder te noemen in een jaar waarin Covid-19 ook zorgde voor werkloosheid en krimp.

Aan de groei was met name de nieuwe BSO Pieter Jongeling in Arnhem debet, evenals BSO De Regenboog, waar we veel nieuwe kinderen konden plaatsen door een herindeling (zie par. 2.1.4). Ook de beide nieuwe peuteropvanglocaties zorgden uiteraard voor nieuwe aanwas.

Daarbij moeten we aantekenen dat peuteropvang minder hard groeit dan BSO, omdat peuters na maximaal twee jaar doorstromen naar de basisschool. Het hele jaar door stromen peuters in en uit. Daardoor bereiken peutergroepen zelden de maximale groepsgrootte, in tegenstelling tot de BSO's. Hieronder in het schema is de ontwikkeling in bezetting in 2020 per *vestiging* aangegeven. Het schema behoeft enige toelichting:

- In dit schema is de *flexibele* opvang niet meegenomen. Die komt hier nog bovenop.
- Ook de *vakantieopvang* (alléén opvang in vakantieweken) is hierin niet meegenomen. De vakantieopvang steeg overigens ook: van 342 naar 363 bezette kindplaatsen. Dat is een stijging met 6%.
- In het schema staan de aantallen van bezette *kindplaatsen* per week. Het totaal aantal *kinderen* dat KOALAH heeft bediend tussen 01-01-2020 en 31-12-2020 bedroeg 727. Dat was 148 meer dan in 2019.
- Eén BSO-groep heeft per (mid)dag 22 plaatsen; één peutergroep heeft per dag plaats voor maximaal 16 peuters.



AANTAL BEZETTE KINDPLAATSEN IN SCHOOLWEKEN:

Locaties Amersfoort	PER 1-1-2020	PER 31-12-2020	NETTO-VERSCHIL
BSO De Horizon	92	94	+2
BSO De Parel	81	21	-60
BSO De Regenboog	130	166	+36
BSO Het Zwaluwnest	63	56	-7
Locaties buiten Amersfoort	PER 1-1-2020	PER 31-12-2020	NETTO VERSCHIL
BSO De Bongerd	27	28	+1
BSO De Plantage	35	46	+11
BSO De Triangel	65	66	+1
BSO De Bron	23	40	+17
BSO Het Christal	44	47	+3
BSO 't Schrijvertje	57	60	+3
BSO Pieter Jongeling		60	+60
BSO De Open Kring		18	+18
Peuteropvanglocaties	PER 1-1-2020	PER 31-12-2020	NETTO VERSCHIL
Peuteropvang De Bongerd	19	16	-3
Peuteropvang De Triangel	23	17	-6
Peuteropvang De Bron	9	12	+3
Peuteropvang De Plantage		14	+14
Peuteropvang 't Schrijvertje		21	+21
Totaal	668	782	+114 +17%

- De sterke daling bij BSO De Parel had o.m. te maken met het vertrek van basisschool De Regenboog op dat adres in de zomer van 2020. De stijging van BSO De Regenboog is deels hieruit te verklaren.
- Een geringe stijging hoeft niet te betekenen dat het niet goed gaat op die locatie: bij een maximale bezetting kan de groei nul zijn. Dan ontstaan wachtlijsten.

Opnieuw maakte KOALAH groei in deelname mee: KOALAH-breed bedroeg de groei in 2020 17%. Dat is bijzonder te noemen in een jaar waarin Covid-19 ook zorgde voor werkloosheid en krimp.

2.2.2 Uitbreiding in aantal beschikbare kindplaatsen

Op diverse bestaande vestigingen stagneerde de groei in het aantal kindplaatsen door gebrek aan collega's. Zie wat daarover geschreven staat in par. 2.1.3. Daardoor ontstonden wachtlijsten bij die vestigingen.

Bij BSO De Plantage kon de bezetting wel groeien op de resterende twee middagen door

de komst van een extra beroepskracht. En BSO De Bron kon door extra inzet van een collega op één middag verder groeien tot de maximale bezetting van 22 kinderen. BSO De Regenboog groeide met een extra groep, door terugkomst van leerlingen op de hoofdlocatie van hun school. Deze groei was mogelijk door het vervullen van de vacature met een Sportivator: een trainee vanuit het uitzendbureau die dagelijks een sportactiviteit verzorgt. Hij verbond zich voor een jaar aan BSO De Regenboog. Een win-winsituatie.

2.3 Uitbreiding met nieuwe vestigingen

Op grond van wensen van scholen en de lokale mogelijkheden verkennen wij van tijd tot tijd of we kansen kunnen verzilveren in het belang van de school. Dat leverde in 2020 een groei op met vier nieuwe vestigingen:

- BSO De Open Kring opende per 1 januari 2020 haar deuren.
- In Arnhem konden we per de start van het schooljaar 2020-2021 BSO Pieter Jongeling openen.
- Per 1 oktober 2020 breidden we in Apeldoorn onze BSO 't Schrijvertje uit met Peuteropvang 't Schrijvertje.
- Ook onze BSO in Veenendaal kreeg een zusje: op 29 oktober opende Peuteropvang De Plantage.

KOALAH groeide zo in 2020 van 13 naar 17 vestigingen: 12 BSO's en vijf peuteropvanglocaties.





3

Een goede kwaliteit is geen eindpunt, maar een reis waarop we steeds verder komen.

Kwaliteit

3.1 Rode draad

Ons interne kompas (zie hoofdstuk 1) gaf in 2020 richting en focus. Bij onze kernwaarden hebben wij 'kwaliteit' niet benoemd, hoewel wij gáán voor kwaliteit. Dat heeft ermee te maken, dat wij vanuit ons christen-zijn een hoge taakopvatting hebben. Kwaliteit zit dan ook verweven in al onze kernwaarden. Onze kernwaarden zijn dienstbaar aan het leveren van kwalitatief goede, christelijke kinderopvang.

Kwaliteit is één van de punten waarop wij ons positief konden onderscheiden. Die meten wij aan de hand van de reacties van ouders en kinderen, van mooie GGD-inspectierapporten en van het feit dat we óók in 2020 géén klachten van ouders of oudercommissies ontvingen via de in- of externe klachtenprocedure. Voor het 13e jaar op rij.

Een goede kwaliteit is geen eindpunt, maar een reis waarop we steeds verder komen. Door de komst van Covid-19 kreeg de kwaliteitsontwikkeling in 2020 een andere vorm dan gepland. Ook moesten wij noodgedwongen ontwikkelmomenten schrappen. Wij hebben bijvoorbeeld veel gebruik gemaakt van online trainingen. En fysieke teamoverleggen en KOALAH-brede studiedagen werden meer dan eens opgeschort.

Er zijn veel factoren die de kwaliteit van onze opvang bepalen. Dat laat het interne kompas ook zien: het pedagogisch handelen van de groepsleiding, de inrichting van de binnen- en buitenruimtes, de fysieke en sociaal-emotionele veiligheid, open communicatie in al onze contacten, scholing, onze identiteit, de omgang met Gods

schepping, het activiteiteenaanbod, etc.

Een aantal van deze factoren brengen we hieronder voor het voetlicht.

3.2. Pedagogische kwaliteit

3.2.1 Pedagogisch beleidsmedewerker/coach

In de kinderopvang is in de afgelopen jaren hard gewerkt om de wet IKK, die van kracht werd per 1 januari 2018, te implementeren. Door deze wet wil de regering de kwaliteit van de kinderopvang verhogen en meer aandacht besteden aan de ontwikkeling van kinderen, pedagogisch medewerkers, staf en directie.

Eén van de maatregelen om de kwaliteit te verhogen is de relatief nieuwe functie van pedagogisch beleidsmedewerker/coach binnen kinderopvangorganisaties. Deze rust met name pedagogisch medewerkers toe, zodat zij de ontwikkeling van kinderen nog beter kunnen vormgeven.

Binnen KOALAH zijn twee functionarissen aangesteld in deze rol: Elza-Baukje Lap en Hester Blok zijn beide aangesteld als Pedagogisch Coach. Elza-Baukje Lap is daarnaast pedagogisch beleidsmedewerker en aandachtsfunctionaris voor KOALAH. In 2020 heeft Hester Blok de coaching voor Peuteropvang en BSO De Bongerd op zich genomen, omdat Elza-Baukje op deze vestiging tevens locatiedirecteur is. De overige vestigingen kwamen voor rekening van Elza-Baukje Lap. Beide collega's voldoen aan de kwalificatie-eis voor hun functie, zoals de wet IKK die voorschrijft.

Voor de verbinding met de scholen waarmee wij samenwerken blijkt het van grote waarde te zijn, dat deze beide collega's ook werkzaam zijn binnen CorDeo. Het levert over en weer belangrijke input op.

Zij hebben beredeneerd én behoefte-gestuurd invulling gegeven aan hun functie.

Een aantal concrete taken is in 2020 afgerond:

- Het opleidingsplan 2021
 - Kwaliteitsplan KOALAH met centraal daarin de Kwaliteitsboom (zie par. 3.2.2)
 - Invoering BARDO (zie par. 3.2.3.1)
 - Locatiebezoeken: door Covid-19 is het aantal locatiebezoeken beperkt geweest. In een aantal gevallen is het nog gelukt om 'on the job-coaching' te realiseren, observaties te doen en beeldcoach-trajecten te doen.
 - Coachingstrajecten (zie par. 3.2.3.2)
 - Organiseren KOALAH-brede studiedag op 10 maart en de zgn. lokale boomoverleggen later in het jaar.
 - Kleine kwaliteitsactiviteiten: er zijn zgn. tegels ingericht op SharePoint voor de kernwaarden van KOALAH. Deze tegels kunnen de medewerkers raadplegen om informatie, theorie, ideeën en inspiratie te verkrijgen en te delen.
 - Nieuwsbrieven van de Pedagogisch Coach voor pedagogisch medewerkers met tips, ideeën, kennisoverdracht en inspiratie.
 - Contacten in het kader van opleidingsplaatsen (KOALAH is leerbedrijf).
 - Implementatie VVE van 10 naar 16 uur per week: consequenties voor inhoudelijk aanbod en voor de personele bezetting op De Bongerd.
 - Een andere inrichting van de staf binnen KindCentrum De Bongerd. Door het creëren van een nieuwe functie (interne coördinator
- kinderopvang), kwam werk meer op de locatie zelf te liggen en minder bij de locatiemanager van KOALAH voor deze vestiging.
- Andere zaken zijn gestart en lopen door in 2021:
- De pedagogisch beleidsmedewerker werkt samen met de directeur aan het opstellen van een routekaart voor de ontwikkeling van de kwaliteit binnen KOALAH.
 - Verdere uitrol van BARDO binnen KOALAH.
 - Aanvraag SLIMSubsidie voor pedagogische kwaliteitsontwikkeling.
 - Onderzoeken hoe we de samenwerking met Schoolvereniging CorDeo kunnen verstevigen.
 - Een 'on-going' bewustwording vormgeven voor het werken binnen KOALAH vanuit onze vijf kernwaarden. Dit gebeurt via nieuwsbrieven, bespreken van gerelateerde thema's in het managementteam, op werkbesprekingen op de locaties en op studiedagen, tijdens coaching, scholing enz.
 - Inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach op KindCentrum De Bongerd:
 - Borging VVE-aanbod & doorgaande lijn
 - Doorgaande verdieping van het integrale gedachtengoed, o.m. door gezamenlijke activiteiten en studiedagen
 - Bijwonen VVE-bijeenkomsten gemeente Zutphen
 - Deelname werkgroep Kansrijke start, de eerste 1000 dagen van een kind
 - Borging instroomprocedure voor peuters en kleuters en ontwikkeling van ouderinformatie hierbij
 - Ontwikkeling en opstart naschools talentenaanbod de ONTDEKHOF.

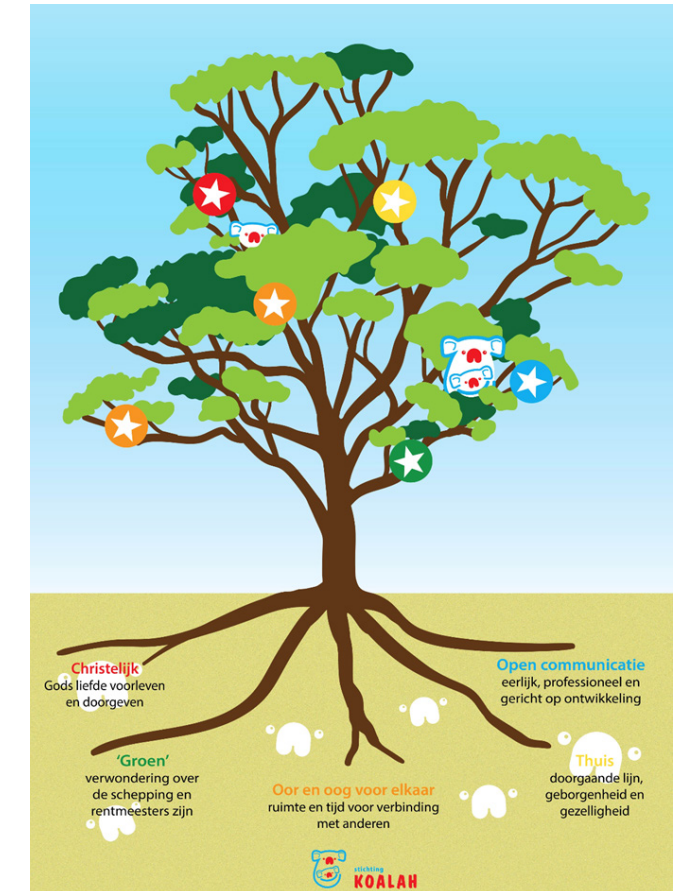
De pedagogisch beleidsmedewerker/coach is zelf ook geschoold of voorzien van inspiratie door het

volgen van trainingen: Groepsgeluk, Systemisch Coaching, Herregistratie Beeldcoach, Kenniskring Beeldcoach, Training Aandachtsfunctionaris, Werkbezoek KO-organisatie Zutphen. Ook volgde ze de opleiding tot Coach Gezonde Start: in de tweedaagse train-de-trainer heeft de Pedagogisch Coach leren werken volgens de aanpak van Gezonde Kinderopvang. Verder heeft zij trainings- en communicatievaardigheden geoefend en heeft ze actief kennis opgedaan over leefstijl. Zij weet hoe ze gezondheid en leefstijl effectief kan borgen in de dagelijkse praktijk. Ook wordt de coach Gezonde Kinderopvang opgeleid om de scholing aan collega's te kunnen geven.

Jaarlijks bepalen wij opnieuw met een wettelijk vastgelegde rekenformule de ureninzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach. De inzet was in 2020 groter dan in 2019, omdat KOALAH in 2019 gegroeid is. Het beleid t.a.v. de inzet en de verdeling over de vestigingen komt jaarlijks voor advies op de agenda van de PersoneelsVertegenwoordiging (PVT), voordat alle pedagogisch medewerkers en ook de ouders hierover geïnformeerd worden.

3.2.2 KOALAH-kwaliteitsboom

De pedagogisch beleidsmedewerker heeft, in afstemming met het KOALAH-ManagementTeam, een Beleidsplan Kwaliteit ontwikkeld voor KOALAH. De kwaliteitsboom staat hierin centraal. De boom kent de vijf kernwaarden van KOALAH als wortels en heeft takken waarin de ontwikkeling van de verschillende vestigingen zichtbaar gemaakt kunnen worden. Aan de hand van schaalvragen kunnen pedagogisch medewerkers (maar ook locatiemanagers) zichzelf, de vestiging en de organisatie beoordelen. Ze kunnen ook aangeven



De KOALAH-kwaliteitsboom kent de vijf kernwaarden van KOALAH als wortels en heeft takken waarin de ontwikkeling van de verschillende vestigingen zichtbaar gemaakt kunnen worden.



waarom deze score is gegeven én hoe de praktijk eruit zal zien als de score één punt opschuift. Dit mondt uit in concrete doelen, beschreven in genoemde boom. In zogenaamde boomoverleggen kunnen teams cyclisch met elkaar aan kwaliteit werken. De pedagogisch beleidsmedewerker/coach begeleidt deze trajecten.

Op iedere locatie hangt de kwaliteitsboom op een plek waar medewerkers eraan herinnerd kunnen worden. Het werken met de kwaliteitsboom wordt geborgd in de werksessies in de teams en is een vast onderdeel in de vergaderingen.

3.2.3 Professionalisering personeel

Wij geloven in groei. Dat past bij onze christelijke identiteit: groei is nodig om tot vruchten te komen. Wij denken dan met name aan groei van de kinderen tijdens de opvang en groei van de pedagogisch medewerkers. Een startkwalificatie voor het werken is letterlijk een start; het ontwikkelen van de beroepskrachten gaat de hele loopbaan door. Professionals die grip hebben op hun groei, werken slimmer en hebben meer impact. Hiervoor biedt KOALAH diverse groeimogelijkheden, waarmee pedagogisch medewerkers de ontwikkeling van kinderen op allerlei gebied nog beter kunnen vormgeven. Managers en pedagogisch medewerkers zetten zich gezamenlijk in om de geformuleerde doelstellingen te realiseren. Dat doen we via verschillende ingangen:

3.2.3.1 BARDO

De digitale en overzichtelijke werkwijze van de leeromgeving van BARDO biedt professionals in de kinderopvang mogelijkheden om slim te kunnen werken aan hun professionele ontwikkeling. Met de digitale leeromgeving krijgt iedere medewerker tools in handen om zich te ontwikkelen en dit zichtbaar te

maken. Met als doel de kinderen nog betere opvang te bieden.

Als managementteam hebben we eerst op proef gedraaid om de gesprekscyclus goed te kunnen inrichten.

De pedagogisch beleidsmedewerker/coach heeft binnen BARDO een omgeving ingericht waar leren zichtbaar wordt op individueel niveau (denk aan coaching), maar ook op teamniveau (bijv. door teamleren en intervisie).

In januari 2021 namen we BARDO in gebruik voor alle medewerkers van KOALAH.

3.2.3.2 Coachingstrajecten

In 2020 zijn er individuele coachingstrajecten doorlopen. Elk traject bestond uit tenminste 2, vaak 3 bijeenkomsten. De basis voor de coaching was de ontwikkelvraag van de coachee. Er is o.m. gebruik gemaakt van BeeldCoaching. In andere coachingstrajecten werd gekozen voor een aantal coachwandelingen (passend bij de kernwaarden van KOALAH). Daarnaast vond er coaching op de groep plaats: coaching on the job. Covid-19 heeft deze trajecten bemoeilijkt. In een aantal gevallen is daarom voor online coaching gekozen. Soms is gekozen voor uitstel.

Om de kwaliteit in teams op de locaties te vergroten en de onderlinge afstemming te versterken, worden ook teams als geheel gecoacht in verschillende fases: locatiebezoek, teamvergaderingen en individuele gesprekken.

3.2.3.3 Scholing

In het kader van borging en doorontwikkeling van kwaliteit is scholing een continu proces. De basis voor de scholing binnen KOALAH is vastgelegd in een opleidingsplan, dat jaarlijks

wordt opgesteld voor het volgende kalenderjaar. Het is geschreven met aandacht voor de scholing van pedagogisch medewerkers, locatiemanagers en van de pedagogisch coaches en gaat uit van maatschappelijke ontwikkelingen, wettelijke verplichtingen en wensen van medewerkers. Bij de keuze van individuele scholing kijken wij naar de aspecten waarop een medewerker extra geschoold dient te worden.

In 2020 heeft vooral KOALAH-brede scholing plaatsgevonden, naast scholing in teamverband. Door Covid-19 zijn veel trainingen online gevolgd of uitgesteld. Onze pedagogisch medewerkers volgden o.m. (bij)scholingen op het gebied van de meldcode, de Kanjertraining, VVE-kwalificatie (Uk en Puk), doorgaande lijnen in het aanbod peuters/kleuters en uiteraard BHV/EHBO.

KOALAH is erkend als leerbedrijf. Stagiairs kunnen van ons leren, maar in de praktijk leren wij ook van hun inbreng. Zij kunnen nieuwe kennis en inzichten delen vanuit hun opleiding en laten onze medewerkers reflecteren op de eigen beroepsuitvoering.

Onze pedagogisch beleidsmedewerker/coach volgde de training Een Gezonde Start. Die training start met een reflectie van de deelnemers op hun eigen leefstijl, gezonde leefstijl in hun organisatie en de interactie met kinderen en ouders. Daarna kunnen kinderopvangorganisaties naar keuze verdieping aanbrengen met de themamodules: voeding, beweging, gezond en veilig gedrag en veilige omgeving.

Onze collega kan nu op haar beurt onze pedagogisch medewerkers scholen op dit

gebied. Om de aanpak in de teams op de groepen in te zetten is een fysieke training gewenst. Door Covid-19 is deze training KOALAH-breed daarom in 2020 nog niet gegeven.

3.2.3.4 KOALAH-studiedagen

Traditiegetrouw zijn er KOALAH-breed twee studiedagen per jaar: één aan het begin van het jaar en één in het najaar. De eerste in 2020 hebben we op dinsdag 10 maart, net vóór de eerste lockdown, nog kunnen houden. We werden geïnspireerd op de kernwaarden christelijk en groen. Verder kregen we een presentatie over een gezonde leefstijl met praktische tips voor onze dagelijks praktijk. De studiedag in het najaar kon vanwege beperkende maatregelen en het karakter ervan geen doorgang vinden. Ook de regionale studiedagen over de uitrol van het interne kompas over de vestigingen moesten we vanwege het besmettingsrisico opschorten. Daarvoor in de plaats kwamen de strikt lokale workshops over het interne kompas, de zgn. KOALAH-boomoverleggen (zie par. 3.2.2).

3.2.4 VVE-aanbod

Voor peuters met een indicatie voor Vroeg- en voorschoolse Educatie (VVE) is er binnen kindcentrum De Bongerd een gespecialiseerd aanbod. Vroegtijdige signalering van achterstanden en passend aanbod hiervoor geeft kinderen een betere start op de basisschool en vergroot hun kans op een goede schoolloopbaan. Bij ons thematische aanbod is de ontwikkeling van het kind leidend op alle ontwikkelingsgebieden.

Voor de borging van de kwaliteit van het VVE-aanbod én passend bij onze visie werken wij op De Bongerd binnen onze peuteropvang met de methode Uk & Puk. Deze methode stimuleert

met een activiteitenaanbod de ontwikkeling van peuters op allerlei gebied: taal-/spraakontwikkeling, rekenen, motoriek en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Deze methode is landelijk vastgesteld voor gebruik binnen de zgn. voor- en voerschoolse educatie, 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 binnen het kindcentrum voor een doorlopende leer- en ontwikkellijn van voerschool (peuteropvang) naar voerschool (groep 1 en 2 van de basisschool). De basisschool bouwt voort op de leerlijnen die de peuteropvang gebruikt. De didactische doelen binnen de voerschool en de voerschool sluiten op elkaar aan.



Binnen het kindcentrum hebben de twee leerkrachten van de kleutergroepen in 2020 ook een Uk & Puk-certificering behaald. Op die manier is het mogelijk dat ook zij meewerken in de peutergroep in voorkomende gevallen, zodat het programma-aanbod dan geborgd blijft.

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.

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.

Zoals vermeld in hoofdstuk 2, startte de peuteropvang in Zutphen na de eerste lockdown, op 11 mei 2020, voor het eerst met het VVE-aanbod van 16 uur voor geïndiceerde peuters. Het betrof tot de wettelijke ingangsdatum, 1 augustus 2020, een pilot ten aanzien van de gekozen invulling. Binnen kindcentrum De Bongerd kozen we ervoor die 16 uur te verdelen over de drie opvangdagen. De peuteropvang is sindsdien op maandag, dinsdag en donderdag geopend van 8.30 uur tot 14.45 uur. Met deze invulling houden de groepjes een acceptabele bezetting per dag en bieden we ouders met een peuter zonder indicatie ook de gelegenheid om meer opvanguren op een dag af te nemen.

3.2.5 Activiteiten

In een hoofdstuk over kwaliteit mag het activiteitenaanbod niet ontbreken. Wij bieden de kinderen tijdens de opvang georganiseerde activiteiten aan in het kader van brede talentontwikkeling en socialisatie. In de peuteropvang hebben die een educatief doel, in de BSO – wettelijk vastgelegde vrije tijd – ontwikkelen kinderen spelenderwijs hun vaardigheden en talenten. Met onze activiteiten stimuleren wij kinderen hierin.

Het bieden van uitdagende activiteiten is dan ook een speerpunt binnen KOALAH. Tijdens de KOALAH-brede studiedag in maart 2020 hebben wij daarop ook weer ingezet. Ook kwam dit onderwerp stevast terug in de teamoverleggen en in de inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coaches.

De activiteiten hebben in de peuteropvang en de BSO een verschillend karakter: Binnen de reguliere peuteropvang (op onze vestigingen zonder VVE-aanbod) stimuleren wij in activiteiten 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 stimuleren de peuters 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 speelhoeken in de ruimte stimuleren de peuters in bijv. creativiteit, taal, fantasie en bouwen. In de hoeken komen de kinderen gericht tot spel. BSO-tijd is vrije tijd en geen lestijd. Binnen de BSO krijgen de kinderen daarom passende ruimte om te ontspannen en om zich dus spelenderwijs te ontwikkelen. Onze ruimtes zijn dáárop ingericht en onze pedagogisch medewerkers doen dáár tijdens de opvang hun best voor. 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 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 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 leeftijden en de interesses van de kinderen, individueel of in groepen.

Daarom zijn de activiteiten in de groepen voor oudere kinderen verschillend van die van de activiteiten in de basisgroep. In reguliere kindervergaderingen bespreken we wat de wensen van de kinderen zijn op dit gebied. Andere onderwerpen die dan op de agenda staan, zijn: speelgoed, inrichting, voeding, etc. De wensen van de kinderen werden zo mogelijk gehonoreerd. Activiteiten zijn ook prachtige dragers van ons interne kompas: wij organiseren activiteiten die aansluiten bij onze kernwaarden. Een paar concrete KOALAH-brede voorbeelden:

CHRISTELIJK:

Aandacht voor de christelijke inhoud van de feestdagen. En in oktober stond traditiegetrouw het thema van de christelijke kinderboekenmaand centraal: En toen? Dit thema ging over de geschiedenis.

GROEN:

Moestuintjes in een eierdoos, insectenhuisje van hout, graspoppetjes maken, speurtochten, geurwater maken van bloemen, chemische proefjes, geurzakje maken van gestanste stukjes herfstblad, bootjes bouwen en laten varen in een zelf gegraven geul, slakkenwedstrijd en verven met natuurlijke kleurstof, zoals kurkuma.

THUIS:

Bakken van broodjes, appeltaartjes, apfelstrudel en pepernoten, het maken van bonbons en traktaties van fruit, koken, restaurantdag, Sinterklaasfeest, voorlezen, themaweek EHBO, mondkapjes maken en schminken. In het kader van gezonde kinderopvang zetten we ook in op sport en beweging. In Amersfoort hebben we daarvoor voor langere tijd sportdocenten ingehuurd van de organisatie Sportivate.

OOR EN OOG VOOR ELKAAR:

In groepen samen een mooi werkstuk maken, zoals van grote stukken karton of een groepsschilderij; dramaspelen, spelletjes doen, kaarten maken en versturen naar eenzame mensen.

OPEN COMMUNICATIE IN ALLE RELATIES:

Dit komt tot uiting in allerlei spellen en wedstrijden, bijv. Wie is de mol? en een bouwwedstrijd in teams met jury.

Als gevolg van de Corona-maatregelen waren in 2020 veel evenementencentra gesloten, indoor of outdoor. Gelukkig konden we nog wel naar (water) speeltuinen, het bos, natuur(speel)plaatsen, de kinderboerderij, een molen, een kaasmakerij, het maisdoolhof.

3.3 Veiligheid en gezondheid

3.3.1 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 geschreven. Daarin hebben wij op basis van risico-inventarisaties beschreven wat de belangrijkste risico's en maatregelen zijn, compleet met een plan van aanpak. Dit beleid is geen archiefstuk, maar een levend document. Wanneer in de opvangpraktijk blijkt dat bepaalde risico's onvoldoende ondervangen zijn of dat bepaalde maatregelen niet blijken te werken, 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. Om blinde vlekken te voorkomen staat dit beleid minimaal éénmaal per jaar op de agenda van het teamoverleg. Bestaande praktijken en aanvullende maatregelen komen zo weer onder de aandacht ter evaluatie. Doordat het beleid het hele jaar door aangepast of aangevuld kan worden, blijft het actueel.

Brand bij Kindcentrum De Bron

In dit kader maken we melding van een binnenbrandje: op dinsdag 24 november ontstond een kleine brand in onze opvangruimte binnen basisschool De Bron. Spullen op en bij een

elektrische kookplaat smolten, omdat de kookplaat door onbekende oorzaak aanstond buiten opvangtijd. Een collega van de basisschool heeft het beginnende brandje geblust. Door rookontwikkeling ging het alarm af en werd de school ontruimd. De school belde ondertussen de brandweer, die na een veiligheidscheck voor ventilatie zorgde. De kinderen konden na een half uur weer terug de school in. Een gespecialiseerd bedrijf reinigde onze ruimte,

Nooit eerder kreeg de gezondheid binnen onze vestigingen zo'n grote nadruk als in 2020 door de komst van Covid-19. De omgang met elkaar in Corona-tijd was ietwat surrealistisch en erg onnatuurlijk.

waardoor ook die weer snel klaar was voor gebruik. We zijn dankbaar dat de brand beperkt bleef. Want ook een kleine brand heeft al een behoorlijke impact op de kinderen en de collega's. Wij hebben uiteraard maatregelen getroffen om een herhaling onmogelijk te maken.

3.3.2 Preventie in het kader van Covid-19

Nooit eerder kreeg de gezondheid binnen onze vestigingen zo'n grote nadruk als in 2020 door de komst van Covid-19. Om besmetting met het virus te voorkomen kregen we te maken met nooit eerder

vertoonde landelijke sluiting van de kinderopvang, hygiënemaatregelen, ventilatie, looproutes, haal- en brengafspraken, anderhalve meter afstand, online overleggen en gesprekken, thuiswerken, enz. Vanzelfsprekendheden verdwenen, er ontstond een 'nieuw normaal'.

Wij gebruikten binnen onze opvanglocaties het landelijke Protocol Kinderopvang & Corona als richtlijn. Het beleid van de overheid op grond van de ontwikkelingen was hierin leidend: vrijwel na iedere persconferentie met nieuwe maatregelen kwam er een update van dit protocol. Uiteraard sloten wij ook zoveel mogelijk aan bij de maatregelen die de school trof in de lokale situatie.

Het was mooi om te zien dat medewerkers en kinderen na de eerste lockdown serieus omgingen met alle maatregelen om het mogelijk te houden elkaar weer op een veilige manier te ontmoeten. Maar de omgang met elkaar in Corona-tijd was ietwat surrealistisch en erg onnatuurlijk.

3.3.3 Gezonde Start

In het kader van gezonde kinderopvang houden wij onze opvang regelmatig onder de loep en blijven we alert op nieuwe ontwikkelingen. We letten bijv. op het aanbieden van gezonde voeding, op materialen die veilig zijn voor de gezondheid, op beweging en buitenlucht. Onze pedagogisch beleidsmedewerker/coach geeft hieraan een extra impuls door trainingen op dit gebied. Zij is hiervoor sinds 2020 gecertificeerd. Thema's waar de coach de locatiemanagers en pedagogisch medewerkers bekender mee gaat maken zijn duurzame voeding, kinderen en hun gewicht, mediaopvoeding, leefstijl, kinderen en bewegen.

We ontvingen ook een subsidie van € 500 in het kader van Gezonde Start. Die besteden wij in 2021 aan moestuinbakken bij de peuteropvang.

3.3.4 BHV/EHBO

Omdat er tijdens de opvanguren van een kindcentrum altijd een gediplomeerde EHBO'er aanwezig moet zijn, vragen wij al onze pedagogisch medewerkers een EHBO/BHV-(bijscholings)cursus te volgen. In 2020 hebben wij hiervoor voor het eerst KOALAH-breed gebruik gemaakt van de externe aanbieder bij de scholen van CorDeo. Dat maakte het mogelijk dat onze medewerkers konden aanhaken bij trainingsdagen op hun eigen locatie. Dat heeft aantoonbare meerwaarde. Deze externe dienstverlener bediende de scholen van CorDeo niet alleen met scholing, maar ook met advies en controle van blusmiddelen en vluchtroutes binnen de locaties. De pedagogisch beleidsmedewerker is in 2020 vanuit KOALAH betrokken geweest bij het gezamenlijk zoeken naar een nieuwe externe aanbieder voor CorDeo en KOALAH. Met de nieuwe organisatie gaan we in 2021 in zee.

3.3.5 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. Uiteraard treedt deze in werking bij signalen in de praktijk. KOALAH en CorDeo hebben beide een Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Omdat beide organisaties nauw samenwerken in dezelfde gebouwen, soms zelfs door dezelfde medewerkers,

is begin 2020 gezocht naar eenduidig beleid. De beide bestaande documenten zijn toen in samenspraak met de beleidsmedewerker binnen CorDeo geïntegreerd.

Tijdens de eerste periode van lockdown was er volop gelegenheid voor online scholing. De KOALAH-medewerkers hebben toen o.m. trainingen gevolgd van Augeo op het gebied van de meldcode. Alle nieuwe collega's volgen deze training bij indiensttreding.

Ook hebben alle medewerkers een handig kaartje ontvangen met daarop de verschillende stappen uit de meldcode.

Tijdens de eerste periode van lockdown was er volop gelegenheid voor online scholing. De KOALAH-medewerkers hebben toen o.m. trainingen gevolgd van Augeo op het gebied van de meldcode.

De pedagogisch beleidsmedewerker vervult binnen KOALAH ook de functie van aandachtsfunctionaris in het kader van de meldcode. Over haar activiteiten in 2020 heeft zij de directie gerapporteerd in een Jaarverslag Aandachtsfunctionaris.

Een andere waarborg van de sociale en fysieke veiligheid is de inschrijving van al onze medewerkers in het Personenregister Kinderopvang. Ook vrijwilligers of regelmatige gasten van onze locaties staan daarin ingeschreven met een verklaring omtrent gedrag (VOG). De kinderopvangaanbieders dienen deze personen bij indiensttreding te koppelen aan hun organisatie. De GGD heeft inzage in dit register. Door de komst van dit register – enkele jaren geleden – is het niet meer nodig dat medewerkers bij overstap naar een andere kinderopvangorganisatie opnieuw een VOG moeten aanvragen.

3.4 Tevreden ouders

We zijn dankbaar voor de hoge mate van tevredenheid die wij bij ouders constateren. We peilen die tevredenheid periodiek met tevredenheidsonderzoeken per locatie. In jaren waarin zo'n onderzoek niet op de rol staat, zoals in 2020, gaan wij af op de contacten met ouders: e-mails die wij ontvangen, gesprekjes die wij met ouders voeren in het kader van de overdracht en uit overleggen met de oudercommissies. Tevredenheid en onze goede naam bij ouders blijkt ook uit de bewuste keus van ouders (en kinderen!) voor onze opvang, al dan niet na het afnemen van dienstverlening elders.

Een andere graadmeter van tevredenheid is het feit dat er ook in 2020 – voor het 13e jaar op rij – geen beroep is gedaan op de in- en 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. Die heeft ons laten weten in een

klachtenvrijbrief dat er bij hen tegen Stichting KOALAH ook in 2020 geen klachten zijn ingediend.

3.5 GGD-inspecties

Het spreekt voor zich dat onze opvang moet voldoen aan de eisen uit de Wet Kinderopvang. Namens de gemeente als toezichthouder inspecteert de GGD in de diverse regio's waarin wij gehuisvest zijn onze kwaliteit. Bij gevestigde locaties gebeurt dat jaarlijks onaangekondigd. Bij nieuwe locaties vindt een geplande vóórinspectie plaats en binnen drie maanden na de start een onaangekondigde inspectie.

Door de maanden van sluiting als gevolg van de lockdown is het de GGD's niet gelukt in 2020 al onze gevestigde locaties te inspecteren. Van de 17 vestigingen zijn er 12 geïnspecteerd. De inspectierapporten geven een weerslag van de gebrachte inspectiebezoeken. Ook die vormen een thermometer van onze goede kwaliteit: op één locatie na voldeden al onze vestigingen aan de wettelijke vereisten, zodat de GGD een positief advies kon geven aan de Colleges van B&W. Op de locatie met de tekortkoming bleek een wél ingeschreven persoon nog niet aan KOALAH gekoppeld te zijn in het Personenregister Kinderopvang. Wij hebben dit onmiddellijk gecorrigeerd.

De inspectierapporten staan bij de locaties op onze website www.koalah.nl.



Wij bieden de kinderen tijdens de opvang georganiseerde activiteiten aan in het kader van brede talentontwikkeling en socialisatie.

Organisatie

4.1 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 bij de fusie van VGPO HAAL met VGPO Veluwe Plus. Inmiddels verzorgt KOALAH niet alleen BSO op de scholen van CorDeo, maar sinds 2018 ook *peuteropvang* in het belang van een doorgaande lijn voor de leerlingen van de scholen.

KOALAH en CorDeo hebben eenzelfde College van Bestuur. Ook de Raad van Toezicht is gemeenschappelijk.

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

Al onze 17 vestigingen waren in 2020 gehuisvest in een multifunctionele ruimte binnen de gelijknamige basisschool. Dit zijn in alle gevallen basisscholen van CorDeo. De opvangruimte is door ons passend ingericht, zodat de kinderen optimaal kunnen ontspannen, plezier beleven en zich spelenderwijs kunnen ontwikkelen. Passend bij de leeftijd en de interesses van de kinderen, maar ook passend bij ons interne kompas.

KOALAH huurt de ruimtes van de scholen in medegebruik: wanneer de ruimte niet voor opvang in gebruik is, heeft de school de beschikking hierover.

4.2 College van Bestuur

Stichting KOALAH wordt bestuurd door een College van Bestuur (CvB). Dit College bestond in 2020 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.

Dat zijn ook prachtige dragers van ons interne kompas: wij organiseren activiteiten die aansluiten bij onze kernwaarden.

4.3 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft onderstaand verslag geschreven over 2020:

Jaarverslag Raad van Toezicht
KOALAH KINDEROPVANG 2020

Verantwoording wettelijke taken

Goedkeuring begroting, jaarrekening, bestuursverslag en strategisch meerjarenplan
Het College van Bestuur legt over de behaalde resultaten op organisatieniveau verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT) zoals beschreven in het toezichtkader van de RvT. De RvT heeft vastgesteld dat dat de bekostiging daadwerkelijk ingezet wordt voor de primaire taak: het bieden van goede kinderopvang. Daarnaast ziet de RvT er op toe dat de continuïteit van KOALAH gewaarborgd wordt door het vormen van adequate reserves en voorzieningen en het realiseren van een duurzaam sluitende exploitatie. De RvT heeft geconstateerd dat dit daadwerkelijk bereikt is over het afgelopen jaar 2020. 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 2020 goedkeuring gegeven aan de begroting en in het voorjaar 2021 goedkeuring gegeven aan jaarverslag en -rekening over 2020.

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 2020 zijn werkzaamheden ingericht in overeenstemming met de Code Goed Bestuur. Er hebben in 2020 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 voorgedaan in de samenstelling van het College van Bestuur noch de Raad van Toezicht.

Verantwoording op grond van de Code Goed Bestuur

Samenstelling

Er is gekozen voor een brede samenstelling van de Raad van Toezicht. 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. 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 verslag-jaar	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Eric van der Graaf	VZ RvT, lid renumeratione-commissie	1/1- 31/12	Sr. HR-adviseur Gemeente Veenendaal	• Vz bestuur Stichting MOMO, • Tot medio 2020 VZ kerkenraad GKV Veenendaal-Oost
Rolf Robbe	Lid RvT, lid renumeratione-commissie	1/1-31/12	Zelfstandig ondernemer. Auteur en tekstschrijver	• 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,
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. • Bestuursvoorzitter Praktijkcentrum Zwolle.
Vacature				

Verantwoording over de resultaten van het handelen van de RvT

In 2020 heeft de RvT 6 formele vergaderingen belegd. KOALAH staat in alle vergaderingen als agendapunt geagendeerd. Voor 2021 is de directeur van KOALAH uitgenodigd om een presentatie te geven in een RvT-vergadering.

Tijdens formele vergaderingen zijn in 2020 zijn de volgende besluiten voor KOALAH genomen:

- RvT stemt in met het voorstel tot opening van BSO Pieter Jongeling per eind augustus 2020.
- RvT stemt in met het voorstel tot opening van Peuteropvang 't Schrijvertje en Peuteropvang De Plantage per resp. 1 oktober 2020 en eind oktober 2020.
- RvT stemt in met het jaarverslag en jaarrekening 2019
- Het RvT zal onderzoeken op welke wijze het toezichtkader zal worden aangepast aan de huidige stijl van toezicht houden
- RvT besluit in te stemmen met begroting 2020 van KOALAH

Evaluatie eigen functioneren

Op 15 september 2020 heeft de RvT zijn eigen functioneren geëvalueerd met behulp van externe begeleiding en -rapportage.

- Daarbij is teruggekeken op het functioneren van de raad
- RvT is tevreden over de werkrelatie met bestuurder en de bestuurder met de RvT.

Verslag auditcommissie

De auditcommissie heeft vier 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.

4.4 Ouders en oudercommissies

Eén van de domeinen die aan de orde komen bij inspecties van onze vestigingen is inspraak van ouders. 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 nieuwe ouders in 2020 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 van de locatiemanager van de betreffende vestiging. Er staan dan KOALAH-brede onderwerpen op de agenda en locatiegebonden items. Onderwerpen of stukken die in 2020 gedeeld of besproken zijn met onze oudercommissies ter informatie of ter advisering:

- Inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach binnen KOALAH en binnen de vestigingen in 2020
- Het scholingsplan KOALAH 2020
- Nieuwe indeling van groepen na de zomervakantie
- Model voor 16 uur VVE in de peuteropvang
- Activiteitenprogramma's
- Zelfstandigheidscontracten voor kinderen
- Pedagogisch beleid
- Gezonde kinderopvang
- Inspectierapporten
- Het plannen en inhoud bepalen van de jaarlijkse BSO-ouderavond

- Klachtenvrij-verslag over 2019
- Veiligheids- en gezondheidsbeleid
- Het KOALAH-jaarverslag over 2019
- Trainingen van BOINK voor oudercommissieleden.
- Prijsaanpassing per 1 januari 2021
- 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. Dat 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. Dat is niet voor niets één van onze kernwaarden.

Wij informeren ouders 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.

Op locaties waar wij Peuteropvang of BSO gingen starten in 2020 hebben wij enkele weken vóór de start een informatiebijeenkomst georganiseerd voor geïnteresseerde ouders.

Daarnaast hebben we onze 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.

4.5 Personeel

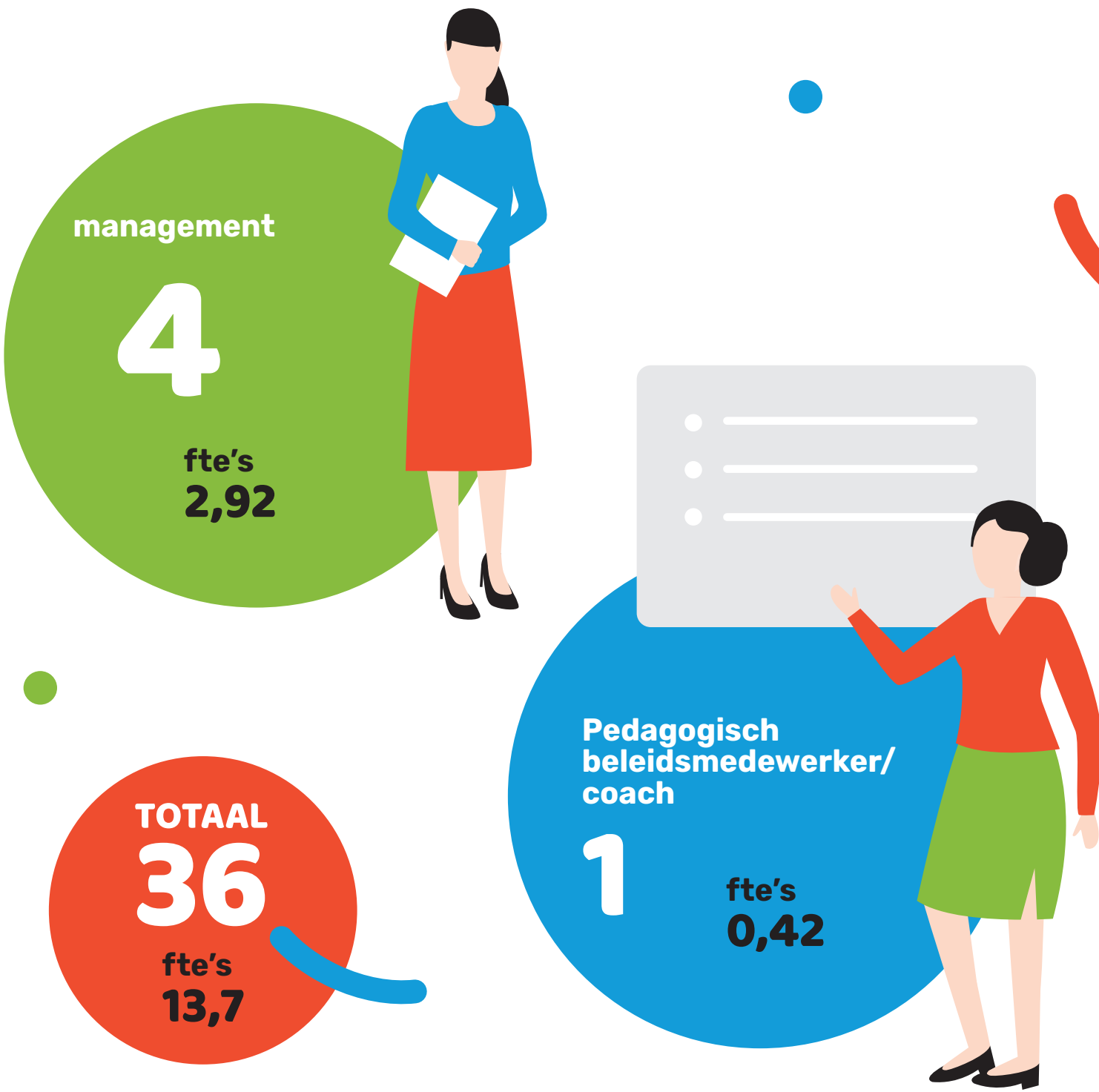
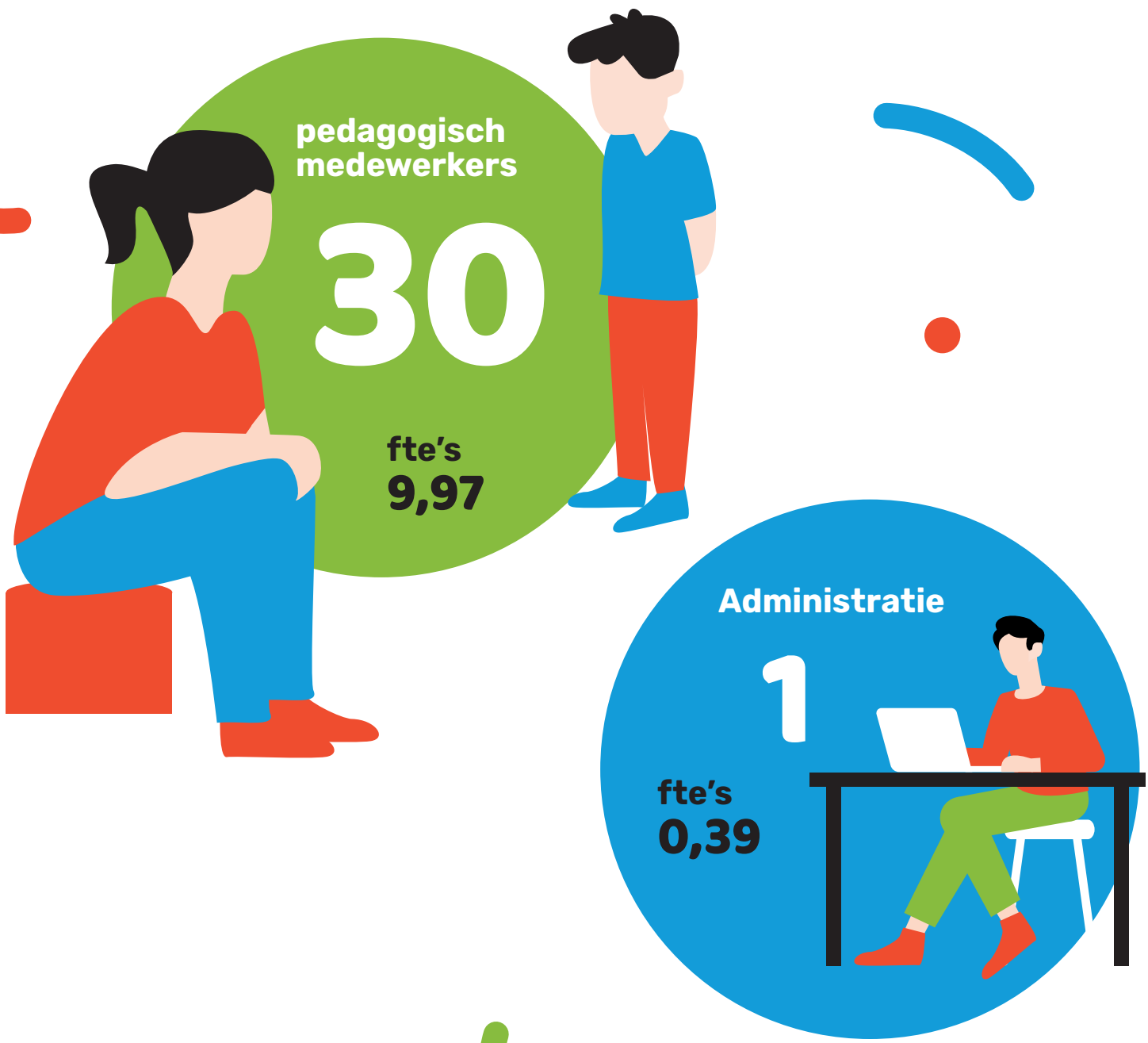
Het aantal personeelsleden met een contract voor vaste uren steeg licht: we groeiden in 2020 van 35 parttime medewerkers naar 35 parttime medewerkers en één fulltime medewerker. Het aantal fulltime eenheden (fte's) groeide van 11,59 naar 13,7. Dat staat voor een groei in personele uren van 18%. We mochten tien nieuwe collega's begroeten. Maar we namen helaas afscheid van zeven gewaardeerde collega's, op hun verzoek en om uiteenlopende redenen.

Het werk gaf aanleiding tot meer groei in personeel, maar in enkele vacatures konden wij geen nieuw personeel aantrekken. Daarom maakten wij in 2020 langere tijd gebruik van uitzendkrachten. Omdat zij niet bij ons in dienst zijn, worden zij in deze cijfers niet meegeteld.

De contractomvang van diverse medewerkers breidde uit door groei van de organisatie, vooral door de start van nieuwe vestigingen. Gezien onze openingstijden betreft het veelal contracten van beperkte omvang. Vier collega's werken zowel binnen de BSO als binnen de Peuteropvang.



Aantal medewerkers eind 2020



De verdeling over de diverse functiegroepen is als volgt:

Functiegroep	Aantal fte's	Aantal medewerkers (excl. nulurencontracten)
Pedagogisch medewerkers	9,97	30
Pedagogisch beleidsmedewerker/coach	0,42	1
Administratie	0,39	1
Management	2,92	4
TOTAAL	13,7	36

Het management bestond uit 3 locatiemanagers en een directeur. De locatiemanagers gaven leiding aan de pedagogisch medewerkers binnen hun regio. De regio's waren geografisch ingedeeld. Iedere regio omvatte 3 tot 8 vestigingen, al dan niet gecombineerd op één locatie (Peuteropvang en BSO).

Het vervullen van vacatures werd door de krapte een hoofdactiviteit in 2020. Vervullen van langdurige vacatures, maar ook van korte afwezigheid van pedagogisch medewerkers. Als gevolg van de voorzorgsmaatregelen, waren zij ook regelmatig afwezig wanneer ze niet ziek waren: niet werken bij verkoudheid, afwachten van testresultaten van zichzelf of gezinsleden. Ook kregen enkele collega's zelf Corona. Gelukkig met een mild verloop. Omdat onze eigen invalpool inmiddels vrijwel leeg is, hebben we in 2020 meer dan voorheen onze toevlucht moeten nemen tot uitzendkrachten van in totaal vier uitzendbureaus voor incidentele inval en voor inzet voor langere tijd op detacheringsbasis.

Vaak vervulden ook onze drie locatiemanagers vrijvallende diensten. Om die reden hebben zij een diploma dat voor het werken 'op de groep' kwalificeert. In het licht van de krapte op de arbeidsmarkt blijft het verbazen dat het werken met de kinderen iedere opvangdag gewoon voortgang kon hebben met gekwalificeerd personeel op de groep. Het stemt ons dankbaar.

KOALAH mag zich verheugen in een laag ziekteverzuim. In 2020 vertekende dat beeld licht door een chronisch zieke medewerker die ziek uit dienst ging. Twee collega's kregen in 2020 een baby en genoten van zwangerschapsverlof.

Het jaarlijkse hoogtepunt is normaal gesproken het personeelsuitje. Dat kon in 2020 vanwege de Corona-maatregelen geen doorgang vinden. Jammer, ook omdat veel collega's elkaar alléén ontmoeten op KOALAH-studiedagen en het jaarlijkse uitje.

Ook ons 12,5-jarig jubileum op 5 december 2020 konden we niet groots vieren. De medewerkers kregen bij die gelegenheid het boek De jongen, de mol, de vos en het paard, naast uiteraard een chocoladeletter.

4.6 PVT

Er is binnen KOALAH een PersoneelsVertegenwoordiging (PVT) actief. De leden ervan hebben medezeggenschap op nieuw en bestaand bedrijfsbeleid. In 2020 bestond de PVT uit drie leden. Als gevolg van de Corona-maatregelen hebben we elkaar in 2020 niet fysiek ontmoet. De communicatie verliep uitsluitend digitaal. De PVT is in 2020 voor het uitbrengen van advies geïnformeerd over:

- Scholings- en opleidingsplan 2021
- De inzet van de pedagogisch beleidsmedewerker/coach binnen KOALAH in 2021
- Jaarverslag Aandachtsfunctionaris in het kader van de Meldcode over 2020
- Regio-indeling bij groei van de organisatie
- Vergoeding door KOALAH van de inschrijfkosten Register Kinderopvang.

Op alle ingestuurde stukken heeft de PVT een positief advies uitgebracht.





Corona heeft geen negatief effect op de inkomsten gehad: de overheid heeft de ouders gevraagd de opvang bij sluiting gewoon te blijven betalen.

Financiën

5.1 Algemeen

De cijfers over het jaar 2020 laten een positief beeld zien. Het resultaat is fors hoger dan begroot.

Dat is vooral te danken aan veel hogere baten dan begroot. De lasten stegen ook met bijna een halve ton, maar dat verschil is door de extra baten ruimschoots gecompenseerd.

Het jaar 2020 stond in het teken van Covid-19. Heel wat weken waren onze locaties van overheidswege gesloten. In die periode bedienden we alleen kinderen van ouders met een cruciaal beroep in de noodopvang. Financieel gezien kunnen we stellen dat Corona ons geen windeieren heeft gelegd. Ik kom daar hieronder op terug.

Met de gestegen omzet (nu ruim een miljoen euro op jaarbasis) stijgt ook de buffer van minimaal 20% mee in nominale hoogte. Die dient nu minimaal € 215.000 te bedragen. Hieronder is te zien dat we daar ruim boven uitkomen.

5.2 Toelichting op baten en lasten

JAARREKENING 2020	WERKELIJK 2020	BEGROTING 2020	VERSCHIL 2020
3. Baten			
3.2 Gemeentelijke baten	13.920	15.000	-1.080
3.5 Overige baten	1.064.080	920.000	144.080
Totale baten	1.078.000	935.000	143.000
4. Lasten			
4.1 Personele lasten	733.470	704.272	-29.198
4.2 Afschrijvingen	3.408	5.925	2.517
4.3 Huisvestingskosten	130.736	127.400	-3.336
4.4 Overige instellingslasten	90.488	62.700	-27.788
Totale lasten	958.102	900.297	-57.805
SALDO BATEN EN LASTEN	119.898	34.703	85.195
5. Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	41	0	41
5.4 Financiële lasten	784	0	-784
SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	-743	0	-743
Resultaat na belasting	119.155	34.703	84.452
Percentage personele lasten/baten	68%	75%	

Baten 2020:

Overheidsbijdragen:

- Deze post bestaat uit subsidie die wij van de gemeente Zutphen ontvangen voor onze peuteropvang daar met VVE-aanbod.
- Door nieuwe wetgeving – de uitbreiding van VVE-aanbod van 10 naar 16 uur per week – hebben wij onze openingstijden verruimd.
- Onze peuterlocatie in Zutphen is de enige KOALAH-locatie die subsidie van de lokale overheid ontvangt.

Overige baten zijn fors hoger dan begroot, door met name deze redenen:

- De deelname aan relatief nieuwe BSO's groeit m.n. bij BSO De Bron en BSO De Plantage. Veel andere vestigingen, zelfs de in augustus jl. gestarte BSO in Arnhem, hebben een optimale bezetting.
- De prijs per opvanguur van KOALAH is per 1 januari 2020 verhoogd met 1,9% (Peuteropvang) en 2,35 % (BSO). Die verhoging leverde minimaal € 15.000 op bij gelijkblijvende deelname. In de werkelijkheid is het effect hiervan dus groter, door groeiende deelname.
- We hebben na de zomervakantie (al dan niet a.g.v. extra ruimte of gunstiger groepsverdeling) veel nieuwe kinderen mogen begroeten.
De omzet bij onze peuteropvanglocaties (KDV) blijft nog wat achter en ook zijn er BSO-vestigingen met een lage bezetting (De Open Kring, De Bongerd). Maar dit kunnen we goed opvangen binnen het totaal van de organisatie, wat past bij onze ideële doelstelling.

Corona heeft geen negatief effect op de inkomsten gehad: de overheid heeft de ouders gevraagd de opvang bij sluiting gewoon te blijven betalen. Want de overheid heeft over de sluitingsperiode van 16 maart tot eind mei en in de laatste weken van december de eigen bijdrage van ouders gecompenseerd tot aan het maximale uurtarief waarover de belastingdienst toeslag berekent.

Waar onze prijs daarboven uitgaat (schoolwekenpakket en alleen vakantiepakket), heeft KOALAH dit deel van de bijdrage gecompenseerd aan de ouders.

Deze compensatie bedroeg over de eerste periode van lockdown KOALAH-breed ruim € 8.000. Deze compensatie is in de cijfers verrekend met de baten.

Kosten voor voedsel, uitjes en andere activiteiten kwamen tijdens de weken van lockdown uiteraard ook grotendeels te vervallen. Ook hadden we in deze periode geen extra personeelskosten (zie hieronder).

Lasten 2020:

De personeelslasten zijn hoger dan begroot:

- KOALAH heeft in 2020 vier nieuwe vestigingen geopend, waarvan drie bij het opstellen van de begroting nog niet bekend waren. Daardoor zijn de personeelskosten na augustus gestegen.
- Door moeilijk te vervullen vacatures binnen de BSO hebben wij voor langere tijd pedagogisch medewerkers aan het werk via externe bureaus. De kosten hiervan zijn uiteraard hoger dan van medewerkers in loondienst.
- Als gevolg van de Corona-maatregelen konden pedagogisch medewerkers vaker dan voorheen *niet* aan het werk. Denk aan verkoudheid, het testbeleid, huisgenoten met klachten, etc. Ook bij deze incidentele invalbeurten (die geheel bovenop de vaste kosten komen) hebben wij van dure krachten gebruik moeten maken in de weken waarin we normaal geopend konden zijn.
In de weken van sluiting tijdens lockdown waren onze personeelslasten echter minder dan gebruikelijk:
- Pedagogisch medewerkers hebben in tijd van Corona-sluiting binnen hun contracturen extra's gedaan (online trainingen) die ze anders extra hadden uitbetaald gekregen. Ook kwamen andere extra's, zoals teamoverleggen en een studiedag, te vervallen.
- De mei- en Kerstvakantie vielen in de periode van algehele sluiting. De BSO's waren niet of voor weinig kinderen open, vaak ook minder uren op een dag op grond van wensen van ouders. Hierdoor waren er geen extra uit te betalen uren voor personeel in zo'n normaal

gesproken duurdere periode.

- In die weken hebben wij vrijwel alle uitzendkrachten en invallers uitgeroosterd. Daaraan hebben we dus geen kosten gehad in de tijd van sluiting. Benodigde inval kon door vaste medewerkers worden verzorgd binnen hun normale contracturen.

Verder zijn onze personeelskosten permanent licht gedaald, doordat wij gebruikmaken van bezorgdiensten van boodschappen en fruit. Voorheen deden onze pedagogisch medewerkers de boodschappen zelf. De instellingslasten zijn gestegen. Dat is met name toe te schrijven aan:

- Bezorgkosten van fruit en soms ook andere boodschappen. Die kosten vallen zoals gezegd deels weg tegen de personeelskosten. Ook door de groei in vestigingen is er uiteraard meer voedsel gekocht dan begroot.
- Voor KOALAH was 2020 het jaar van de verhuizingen en inrichtingen: in totaal 9 maal. We hebben daarom veel nieuw meubilair en materiaal gekocht. Ook hebben sommige ruimtes een grondige make-over gekregen.

De stijging van huisvestingslasten heeft uiteraard te maken met extra huur voor nieuwe, onbegrote vestigingen.

5.3 Jaarrekening 2020

Hieronder vindt u de jaarrekening over 2020. Deze is opgesteld door het externe administratiekantoor Concent en bestaat uit:

- de Verlies- en Winstrekening 2020.
- de Balans per 31 december 2020.
- Kengetallen.
- het Kasstroomoverzicht 2020.

Tabel 1. Verlies- en winstrekening 2020 en historie

JAARREKENING 2020	WERKELIJK 2017	WERKELIJK 2018	WERKELIJK 2019	WERKELIJK 2020	BEGROTING 2020	VERSCHIL 2020
3. Baten						
3.2 Gemeentelijke baten	0	2.932	15.480	13.920	15.000	-1.080
3.5 Overige baten	527.606	658.748	900.922	1.064.080	920.000	144.080
Totale baten	527.606	661.680	916.402	1.078.000	935.000	143.000
4. Lasten						
4.1 Personele lasten	353.379	483.890	642.205	733.470	704.272	-29.198
4.2 Afschrijvingen	2.635	3.950	3.683	3.408	5.925	2.517
4.3 Huisvestingskosten	119.631	93.366	124.618	130.736	127.400	-3.336
4.4 Overige instellingslasten	35.941	63.462	75.241	90.488	62.700	-27.788
Totale lasten	511.586	644.668	845.747	958.102	900.297	-57.805
SALDO BATEN EN LASTEN	16.020	17.012	70.655	119.898	34.703	85.195
5. Financiële baten en lasten						
5.1 Financiële baten	180	46	64	41	0	41
5.4 Financiële lasten	605	600	745	784	0	-784
SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	-425	-554	-681	-743	0	-743
Resultaat na belasting	15.595	16.458	69.974	119.155	34.703	84.452
Percentage personele lasten/baten	67%	73%	70%	68%	75%	

Toelichting balans en kengetallen

Het eigen vermogen 2021-2024 neemt toe met het resultaat. Het minimaal eigen vermogen is 20% van de baten. Voor 2021 is de norm dan € 231.000 afgerond.

Tabel 2. Balans 2020 en 2019

BALANS PER 31-12-2020	31-12-2020	31-12-2019
Bedragen in euro		
ACTIVA		
Vaste Activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	3.237	3.437
1.2.2 Inventaris en apparatuur	8.619	10.003
1.2.3 Leermiddelen	2.035	2.407
Totaal materiële vaste activa	13.891	15.847
1.5 Vorderingen		
1.5.7 Overige vorderingen	570	1.469
Totaal vorderingen	570	1.469
1.7 Liquide middelen	495.189	357.688
Totaal vlottende activa	495.759	359.157
TOTAAL ACTIVA	509.650	375.004

BALANS PER 31-12-2020	31-12-2020	31-12-2019
Bedragen in euro		
PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen		
2.1.3.1 Algemene reserves privaat	338.181	219.026
Totaal eigen vermogen	338.181	219.026
2.2 Voorzieningen		
2.3 Langlopende schulden		
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	12.921	7.921
2.4.7 Belastingen en premies soc verzekeringen	19.464	0
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	0	13.048
2.4.9 Overige kortlopende schulden	12.067	30.593
2.4.10 Overlopende passiva	127.017	104.416
Totaal kortlopende schulden	171.469	155.978
TOTAAL ACTIVA	509.650	375.004

Tabel 3. Kengetallen

Bedrag boven de norm eigen vermogen x € 1.000			2020	2021	2022	2023	2024
			107	141	176	211	247
Kengetallen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit	58%	58%	66%	71%	73%	75%	76%
Rentabiliteit	3%	8%	11%	3%	3%	3%	3%
Liquiditeit	2,2	2,3	2,9	3,2	3,5	3,9	4,1
Huisvesting		15%	14%	13%	13%	13%	13%

Het kengetal solvabiliteit geeft aan in welke mate kan worden voldaan aan de financiële verplichtingen aan de verschaffers van vreemd vermogen.

De rentabiliteit geeft aan of het resultaat positief of negatief is en hoe groot het rendement is van de organisatie.

De liquiditeit (current ratio) is de verhouding tussen de vlottende activa en het kort vreemd vermogen. De uitkomst geeft aan in welke mate kan worden voldaan aan lopende betalingsverplichtingen.

2020
De solvabiliteit is 66%, dit is ruim voldoende. Ongeveer 65% van de kinderopvangorganisaties zit boven de 20%.

Rentabiliteit, 65% van de kinderopvang organisaties heeft een rentabiliteit van 0%-10%. Een rentabiliteit van 11% is goed te noemen.

Liquiditeit, een veilige norm is 1 of hoger. Met een liquiditeit van 2,9 doen we het prima.

Tabel 4. Kasstroomoverzicht 2020

Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	€ 119.155
Afschrijvingen	€ 3.408
Mutaties werkkapitaal	
Vorderingen	€ 899
Kortlopende schulden	€ 15.491
Kasstroom operationele activiteiten	€ 138.953 (a)
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	
(Des)investerings materiële vaste activa	-€ 1.452 (b)
Mutatie liquide middelen	€ 137.501 (a-b)
Beginstand liquide middelen	357.688
Eindstand liquide middelen	495.189
Muatatie liquide middelen	137.501

5.4 Toekomstparagraaf

- De focus ligt in 2021 met name op:
- Kwaliteitsslag op alle vestigingen op basis van het interne kompas.
 - Band tussen KOALAH en CorDeo verstevigen en borgen.
 - Uitbouw van IKC's op de CorDeo-scholen waar BSO en peuteropvang is. De lokale situatie is leidend.

Omgevingsfactoren:

- De krapte op de arbeidsmarkt blijft naar verwachting aanhouden t/m 2022.
- Economen verwachten in 2021 het begin van een nieuwe, lichte recessie. Mocht de werkloosheid dientengevolge stijgen, dan daalt het afnemen van opvang. Ook zou de behoefte aan opvang kunnen dalen door effecten van de Corona-crisis. Bij stijgende werkloosheid krimpen onze wachtlijsten. KOALAH heeft een flexibele schil en medewerkers hebben een KOALAH-aanstelling i.p.v. een vestigingsaanstelling. Ook bewegen diverse lasten (zoals lidmaatschappen, software, uren pedagogisch beleidsmedewerker/ coach, verzuimverzekering) mee met dalende bezetting en fte's. Een recessie vormt daarom net als in het verleden o.i. een beperkt risico voor KOALAH.

Een korte samenvatting van de meerjarenbegroting vindt u op de pagina's hieronder. Voor meer details verwijzen we naar de meerjarenbegroting van KOALAH voor de jaren 2021-2024.

Meerjaren verlies-en winstrekening

Bedragen x € 1.000	2021 BEGROTING	2022 BEGROTING	2023 BEGROTING	2024 BEGROTING
Baten				
Baten gemeente	15	15	15	16
BSO/KDV	1.141	1.153	1.164	1.175
Totaal baten	1.156	1.168	1.179	1.191
Lasten				
Personeelslasten	861	870	878	887
Afschrijvingen	13	13	13	13
Huisvestingslasten	147	148	150	151
Overige lasten	93	94	95	96
Totaal lasten	1.114	1.125	1.136	1.147
Resultaat voor belasting	42	43	43	44
Vennootschapsbelasting	-8	-8	-8	-8
Resultaat na belasting	34	35	35	36
Verhouding personele lasten /baten	74%	74%	74%	74%

Meerjaren balans

Bedragen x € 1.000	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Balans	WERKELIJK	WERKELIJK	WERKELIJK	BEGROTING	BEGROTING	BEGROTING	BEGROTING
1. Activa							
1.2 Materiële vaste activa	19	16	14	40	27	14	16
Vaste activa	19	16	14	40	27	14	16
1.5 Vorderingen	6	1	1	2	2	2	2
1.7 Liquide middelen	233	358	495	480	528	576	610
Vlottende activa	239	359	496	482	530	578	612
TOTAAL ACTIVA	258	375	510	522	557	592	628
2. Passiva							
2.1 Eigen vermogen	149	219	338	372	407	442	478
2.2 Voorzieningen							
2.3 Langlopende schulden							
2.4 Kortlopende schulden	109	156	172	150	150	150	150
TOTAAL PASSIVA	258	375	510	522	557	592	628

Toelichting meerjarenbalans en kengetallen

Het eigen vermogen 2021-2024 neemt toe met het resultaat. Het minimaal eigen vermogen is 20% van de baten. Voor 2021 is de norm dan € 231.000 afgerond.

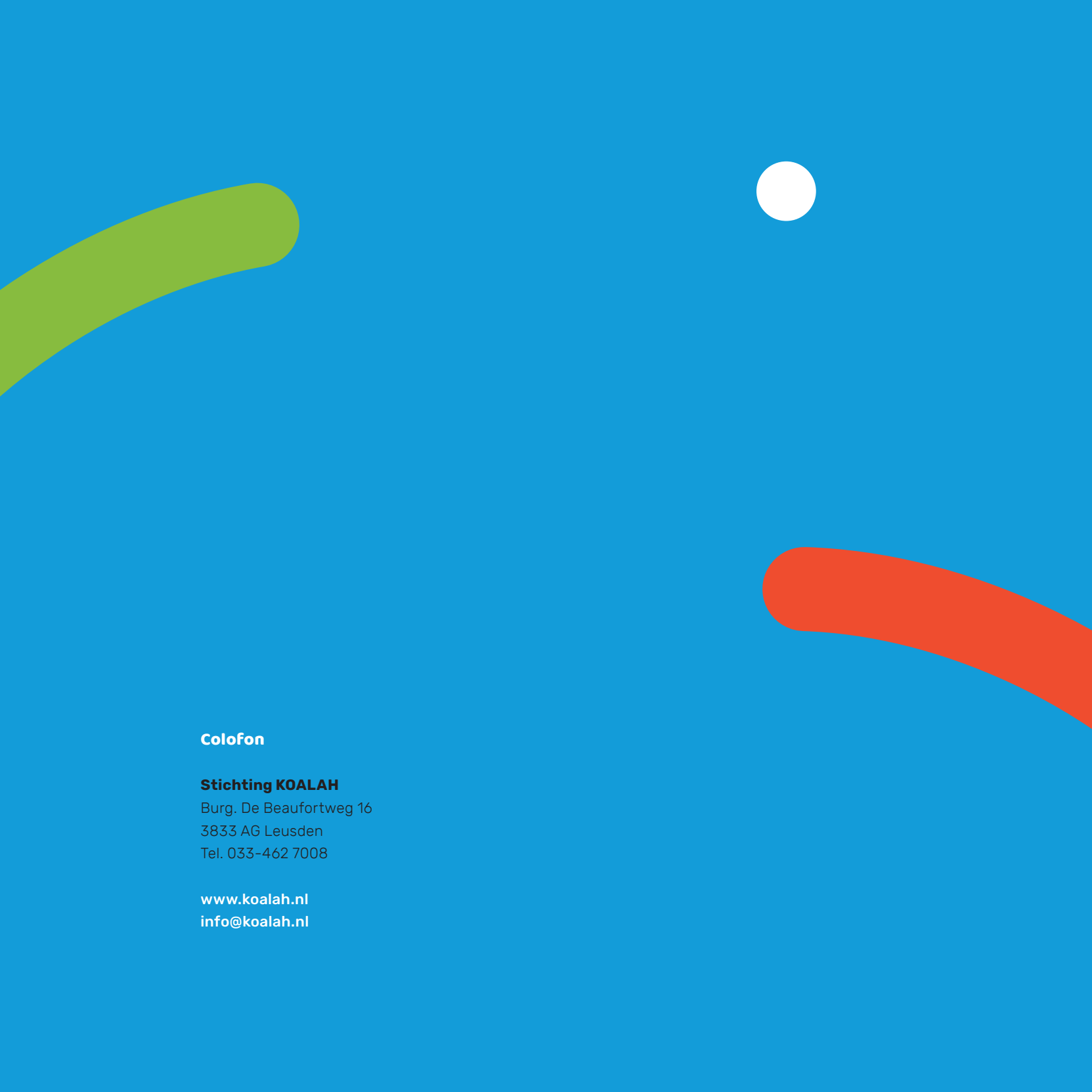
Bedrag boven de norm eigen vermogen x € 1.000			2020	2021	2022	2023	2024
			107	141	176	211	247
Kengetallen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit	58%	58%	66%	71%	73%	75%	76%
Rentabiliteit	3%	8%	11%	3%	3%	3%	3%
Liquiditeit	2,2	2,3	2,9	3,2	3,5	3,9	4,1
Huisvesting		15%	14%	13%	13%	13%	13%

2021-2024

De solvabiliteit schommelt tussen de 71% en 76%. Dit is ruim voldoende. Ongeveer 65% van de kinderopvang organisaties zit boven de 20%.

Rentabiliteit, 65% van de kinderopvang organisaties heeft een rentabiliteit van 0%-10%. We zijn 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 3.2 tot 4.1 doen we het prima.



Colofon

Stichting KOALAH

Burg. De Beaufortweg 16
3833 AG Leusden
Tel. 033-462 7008

www.kolah.nl
info@kolah.nl