

STICHTING WASKO



JAARVERSLAG 2015

VOORWOORD

2015: wat een enerverend jaar!

Met veel betrokkenheid en energie hebben de medewerkers van Wasko in 2015 de schouders eronder gezet om de ambities waar te maken.

Terwijl de crisis in de kinderopvang ook in 2015 nog niet ten einde was, waaide er door Wasko een frisse, nieuwe wind. Onder het motto "doen is het nieuwe denken" is er erg veel werk verzet. In 2015 heeft Wasko het ondernemingsplan "Ruimte om te groeien" gemaakt, met een nieuwe missie, visie en kernwaarden. Het plan bevat een helder tweesporenbeleid waarbij we in spoor 1 intensief samenwerken met de scholen waar het kan, én in spoor 2 kansen benutten in de samenwerking met andere partijen. Natuurlijk bevat het plan concrete doelstellingen op allerlei vlakken. Voorbeelden daarvan zijn: de realisatie van een scholingsplan voor 2016, waarbij ook medewerkers de ruimte krijgen om te groeien, en het omvormen van de aanpak en werkwijze rond de ouderbetrokkenheid.

Er zijn twee Sport BSO's geopend, één in Papendrecht en één in Alblasterdam, en we hebben een nieuwe natuurlocatie overgenomen in Bleskensgraaf: De Boerderij.

Omdat in 2015 de kindbezetting helaas wederom achterbleef op de begroting, heeft Wasko in 2015 financieel moeten bijsturen. Het bijsturingsplan bestond uit een drietal pakketten:

1. Het beheersen van de formatie;
2. Een verhuisbeweging van een locatie in Papendrecht en
3. Bezuinigingen op een aantal begrotingsposten.

Het bijsturingsplan is met succes uitgevoerd.

In 2015 heeft Wasko een omvangrijke verandering in de ICT-omgeving doorgevoerd. We kregen een nieuwe server in combinatie met het werken in 'The cloud'. Daarnaast zijn we overgegaan op nieuwe boekhoud-, salaris- en HRM-systemen. Een uiterst ambitieus project met een lange implementatietijd en de altijd aanwezige kinderziektes.

We hebben afscheid genomen van het HKZ-kwaliteitssysteem en zijn overgegaan – met de opgebouwde kennis en ervaring – op een lichtvoetiger eigen ontwikkelde kwaliteitsaanpak. Het klanttevredenheidsonderzoek, door KlantOK, leverde Wasko een gemiddeld cijfer van 7,9 op en vanzelfsprekend veel inzichten om de dienstverlening te verbeteren. De medewerkerstevredenheid is eveneens gemeten door Bureau Effectory en de forse stijging in tevredenheid heeft ons een landelijke award opgeleverd bij het beste werkgeveersevent van 2015. Een mooie opsteker voor de organisatie!

Wasko, ruimte om te groeien!

Mieke van der Linden
Directeur-bestuurder Stichting Wasko

1. VISIE EN BELEID

Wasko, de regionale organisatie voor kinderopvang

Wasko is dé regionale kinderopvangorganisatie in de Alblasserwaard. Wasko heeft ruim 5.600 kinderen bediend van 0-13 jaar in kinderdagverblijven, peuterspeelzalen, buitenschoolse-tussenschoolse- en vakantieopvang. Wasko heeft meer dan 50 locaties verspreid over 5 gemeentes: Papendrecht, Alblasserdam, Molenwaard, Sliedrecht en Giessenlanden. In de meeste gevallen vind je Wasko bij de basisschool. Wasko werkt sinds jaar en dag samen met de scholen en vertaalt de levensovertuiging en pedagogische visie van de school in de kinderopvang. Zo wordt er gewerkt aan een integrale aanpak wat de kinderen ten goede komt. Wasko heeft 212 medewerkers in dienst, 65 vrijwilligers en 15 stagiaires. Bij de peuterspeelzalen werken nog eens 53 medewerkers en 4 vrijwilligers.

De Stichting peuterspeelzalen de Waarden is gelieerd aan de Stichting Wasko. Er is sprake van een personele unie. Beide stichtingen handelen onder de naam Wasko. In strategisch en organisatorisch opzicht is er feitelijk sprake van één organisatie, die wordt aangestuurd door één directeur-bestuurder en een Raad van Toezicht.

Uit bedrijfseconomisch- en financieel oogpunt zijn de peuterspeelzaalactiviteiten van Wasko ondergebracht in een aparte stichting. Omdat Wasko in Papendrecht, Alblasserdam en Molenwaard diensten verleent en er met deze gemeentes ieder een aparte subsidierelatie is, verschijnen er om die reden drie aparte inhoudelijke jaarverslagen vanuit Stichting peuterspeelzalen de Waarden.

Waar staat Wasko voor

De persoonlijke ontwikkeling van een kind gaat altijd door, ook vóór schooltijd of nadat de laatste schoolbel is gegaan. Wasko geeft kinderen ruimte om te groeien. We werken met een pedagogisch beleidsplan met daarin de uitgangspunten van pedagogisch verantwoorde opvang. Wasko heeft als doel om de persoonlijke ontwikkeling van kinderen te stimuleren in een ontspannen, veilige en gestructureerde omgeving. We willen kinderen nieuwsgierig maken, uitdagen, aanmoedigen en bevestiging en zelfvertrouwen geven. Bij Wasko kan elk kind zichzelf zijn.

Wasko met de vijf O's

Wasko met de vijf O's is de kern van ons werk. Daarbij kiezen we bewust voor een inhoudelijk pedagogische benadering. Wasko is nadrukkelijk geen oppas, maar een partner die ouders helpt en ondersteunt bij het opvoeden en grootbrengen van hun kind(eren). In onze visie noemen wij onszelf Wasko met de vijf O's. De O's staan hierbij voor onze pijlers: opvang, opvoeding, ontwikkeling, ontspanning en onderwijs. Deze laatste O staat voor onze samenwerking met de basisscholen. Wij vinden het belangrijk dat kinderen de ruimte krijgen om te groeien. Dat zij de wereld zelf kunnen ontdekken en hun talenten mogen ontwikkelen. Elk kind is uniek en ons aanbod is daarom ook divers: van liefdevolle dagopvang tot uitdagende peuteropvang, tot een Groene BSO en zelfs sinds kort een Zwem BSO.

Missie en visie

In het in 2015 gemaakte ondernemingsplan 'Ruimte om te groeien' zijn de missie en visie van Wasko geformuleerd:

Ruimte om te groeien

Voor kinderen op basis van de vijf O's: Ontwikkeling, Ontspanning, Opvoeding en dit alles in een uitdagende en veilige Opvangomgeving in samenwerking met ouders, het Onderwijs, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven
&
Voor ouders in werk, studie en persoonlijke ontwikkeling zodat werk en gezin gecombineerd kunnen worden.

De visie van Wasko is:

Wasko levert in de Alblasserwaard een wezenlijke bijdrage aan de groei en ontwikkeling van kinderen en hun ouders. Door professionele opvang met kwaliteit en optimale klantgerichtheid bieden wij kinderen een omgeving waarin zij zich kunnen ontwikkelen en hebben ouders de ruimte om te studeren en/of te werken of zich op andere wijze in te zetten in de maatschappij.

Wasko richt de aandacht op scholen en gemeenten, op diverse maatschappelijke partners en het bedrijfsleven. Wij doen dat met de blik naar buiten, flexibel en vernieuwend én als betrouwbare samenwerkingspartner. Wij bieden kwaliteit, een optimale pedagogische aanpak en een sprankelend activiteitenprogramma.

Medewerkers bieden wij een uitdagende en energieke werkomgeving: een positieve, open sfeer én een organisatie waarbinnen ook zij de ruimte krijgen voor groei; door ontwikkeling en scholing.

2. PRODUCTEN EN DIENSTEN

In 2015 bestond het aanbod van Wasko uit de onderstaande producten en diensten:

Dagopvang

De kinderdagverblijven van Wasko bieden verantwoorde opvang aan, aan kinderen van 0-4 jaar, alle werkdagen van de week van 7.30 – 18.00 uur. Flexibilisering in de dagopvang is een belangrijke productontwikkeling. Bij Wasko kunnen kinderen sinds 2014 ontbijten op de opvang. Wasko wil liever dat kinderen op de locatie eten dan helemaal niet, wanneer er thuis weinig tijd is. Ook de contracten en contractvormen zijn flexibeler: iedere gemeente heeft een aantal locaties waar zogenaamde flexgroepen zijn gestart. In deze groepen krijgen de ouders de mogelijkheid om de vooraf ingekochte uren binnen een maand flexibel in te zetten. Daarnaast wordt er bij voldoende animo verlengde opvang op de locaties aangeboden: opvang van 07.00 uur tot 18.30 uur.

Voorschoolse –, tussenschoolse (eventueel met Waskolunch) en buitenschoolse opvang

Kinderen van 4 tot 13 jaar zijn 52 weken per jaar welkom, alle schooldagen van de week. Er worden veel activiteiten aangeboden zoals sport, drama, zang en creatieve activiteiten. Bij de BSO is het activiteiten aanbod cruciaal. Wasko heeft in 2014 hard gewerkt aan een goed activiteiten aanbod. Dat doen we onder meer samen met maatschappelijke partners. Voorbeelden daarvan zijn de samenwerking met kinderboerderij Papenhoeve, Landwinkel De Fruitheerlijkheid en Zwembad Blokweer. Het uitbouwen van nieuw aanbod, samen met maatschappelijke partners, blijft in 2015 en de jaren daarna op de agenda staan. Wasko profileert zich met een professioneel sport- en/of cultuuraanbod, om zo ook stevig te opereren ten opzichte van de opkomende concurrent. In 2015 is Wasko gaan werken met het Doenkids!; een online bibliotheek met meer dan 1000 uitgewerkte activiteiten voor onze BSO locaties.

Vakantieopvang

Tijdens alle schoolvakanties van het basisonderwijs biedt Wasko vakantieopvang aan. In 2014 is er geïnvesteerd in kwaliteitsverbetering van het aantal en soort activiteiten dat wordt aangeboden tijdens de vakanties. In 2015 is veel aandacht besteed aan nog aantrekkelijker vakantieprogramma's die tevens beter onder de aandacht zijn gebracht naar ouders en kinderen, ook voor incidentele afname.

Peuterspeelzaalwerk

Vanaf twee jaar en drie maanden kunnen kinderen twee vaste dagdelen naar de peuterspeelzaal. Voor kinderen die een extra steuntje in de rug nodig hebben, bieden we Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) aan. Deze kinderen gaan vier vaste dagdelen naar de peuterspeelzaal en krijgen daar een VVE-programma aangeboden.

In 2015 hebben in totaal 861 kinderen onze peuterspeelzalen bezocht. Hiervan hebben 164 kinderen een VVE-groep bezocht (VVE Alblasterdam 42, VVE Papendrecht 82, VVE Molenwaard 40).

Aantal kinderen

Soort opvang	Totaal aantal kinderen in 2014	Totaal aantal kinderen in 2015
Dagopvang	799	828
BSO	1.303	1.345
TSO	1.179	1.161
Peuterspeelzalen	870	861
Losse afname TSO incidenteel en vakantieopvang	1.491	1.479
Totaal	5.642	5.674

Aantal locaties en gemeenten

Alle producten en diensten werden geleverd op ruim 50 locaties in 5 gemeenten: Papendrecht, Alblasserdam, Sliedrecht, Giessenlanden en Molenwaard.

	BSO	KDV	NSO	PSZ	TSO	VAK	VSO
Alblasserdam							
De Loopplank (Integraal Kindcentrum)	X	X				X	
De Schalm			X				
Dikkie Dik		X					
Het Palet	X					X	
Het Startblok (Sport BSO Alblasserdam)	X		X			X	X
Maasplein	X	X				X	
Olivier	X					X	
Ot en Sien				X			
't Penseeltje				X			
Wip Wap				X			
Giessenlanden							
Dikkertje Dap (<i>Arkel</i>)	X	X			X	X	
Polderkids (<i>Hoornaar</i>)	X						
Molenwaard							
Alles Kids (<i>Goudriaan</i>)	X	X					
De Ammers (<i>Groot-Ammers</i>)					X		
De Boerderij (<i>Bleskensgraaf</i>)	X	X	X	X	X	X	X
De Groene BSO (<i>Groot-Ammers</i>)			X			X	X
De Speeltrommel (<i>Nieuw-Lekkerland</i>)				X			
Het Carillon (<i>Nieuw-Lekkerland</i>)	X	X			X	X	
't Ooievaarsnest - peuterspeelzaal (<i>Groot-Ammers</i>)				X			
't Puttertje (<i>Streefkerk</i>)				X			
't Spreeuwenest (<i>Nieuwpoort</i>)	X	X			X	X	

't Spreeuwenest - CBS Eben Haëzer TSO (Nieuwpoort)					X		
't Spreeuwenest - peuterspeelzaal (Nieuwpoort)				X			
Papendrecht							
Anne Frank							X
Basisbende	X				X	X	
Basisbende - Viermaster	X				X		
Benjamin		X					
Christelijke peuterspeelzaal De Kleine Prins				X			
Christelijke peuterspeelzaal Het Koningskind				X			
Christelijke peuterspeelzaal Het Visje				X			
Constantijn	X				X	X	
De Boomhut				X			
De Kajuit				X			
De Leilinde	X				X	X	
De Optimist - Dolfijn		X					
De Optimist - Spetters				X			
De Springplank (Sport BSO Papendrecht)	X		X			X	
De Wielen	X				X	X	
De Wielewaal				X			
Dribbel				X			
Frank en Vrij	X				X	X	
Frank en Vrij Knotwilg Moerbeihof					X		
Frank en Vrij Prins Floris Moerbeihof					X		
Het Kinderkasteel	X					X	
In Kannen en Kruiken		X					
Koningin Beatrix	X				X	X	
Pinkeltje				X			
Trossen Los	X	X			X	X	
Trossen Los - 't Kofschip Zuidkil					X		
Trossen Los - Prins Floris Boeieraak					X		
Trossen Los - Prins Floris Zuidkil					X		
Sliedrecht							
Oranje Nassau - Sliedrecht	X					X	

3. DOEN IS HET NIEUWE DENKEN

In 2015 is er verder gewerkt aan een nieuwe dienstverlening, waren er ontwikkelingen in het peuterspeelzaalwerk en is de samenwerking met andere, nieuwe partners tot stand gebracht. De samenwerking met scholen is onverminderd voortgezet. Er zijn scholen in ons hele werkgebied die verder willen ontwikkelen naar een IKC. Soms ontwikkelt een schoolbestuur hier een nadrukkelijke visie, soms laat een schoolbestuur het initiatief bij de schooldirectie. Zo ontwikkelt Wasko telkens maatwerk. Hier volgt (in willekeurige volgorde) een opsomming van de belangrijkste ontwikkelingen, activiteiten en gerealiseerde samenwerking.

Aandacht voor lezen, voorlezen en boeken

De kinderopvang heeft een belangrijke taak in de ontwikkeling van de taal en de leesmotivatie bij kinderen van nul tot vier jaar. Aandacht voor boeken, lezen en voorlezen in de kinderopvang is dan ook van grote betekenis. Onderzoek wijst uit dat kinderen die al op jonge leeftijd in aanraking komen met boeken, een voorsprong (op school) ontwikkelen waar ze hun hele leven voordeel van hebben. Daarom heeft Wasko, in samenwerking met Bibliotheek AanZet, zes medewerkers opgeleid tot voorleescoördinator. In september 2014 begonnen zij met de cursus en ondertussen is er op 6 locaties een mooie leesomgeving gecreëerd waarin leuke voorleesactiviteiten worden gedaan met de kinderen. Het voorlezen heeft een structurele plaats gekregen naast de andere activiteiten die aangeboden worden op de kinderdagopvang of peuterspeelzaal. In maart 2015 hebben zes medewerkers van locaties in Alblasserdam en Papendrecht, hun certificaat als 'voorleescoördinator' in ontvangst genomen.

Opening Sport BSO Het Startblok in Alblasserdam

De officiële opening van Sport BSO Het Startblok heeft plaatsgevonden op 22 mei 2015 in Alblasserdam. Een Sport BSO is een naschoolse opvang waar kinderen na school dagelijks sport- en spelactiviteiten aangeboden krijgen, in en rondom het prachtige sportcentrum, maar waar ook zeker ruimte is om rustig in een hoekje een boekje te lezen, te knutselen of buiten te spelen. Kinderen kiezen zelf of ze aan de (sport)activiteiten mee willen doen. De sport BSO heeft twee groepen. In één groep zitten de kinderen van de onderbouw van de nabijgelegen basisschool de Boeg. Zij worden dagelijks door een medewerker opgehaald uit school. In de andere groep zitten kinderen van 8 jaar en ouder uit heel Alblasserdam, ongeacht op welke basisschool zij zitten. Voorwaarde is wel dat ze na schooltijd zelfstandig naar de BSO komen. We zagen in de loop van 2015 een gestage groei in het kindaanbod, zodat er een extra medewerker ingezet moest worden. Ook in 2016 zet deze groei door. Het betreft ook kinderen die voorheen geen gebruik maakten van opvang bij Wasko.

Opening Sport BSO de Springplank in Papendrecht

In het prachtige nieuwe Sportcentrum Papendrecht heeft op 2 oktober 2015 de feestelijke opening plaatsgevonden van de nieuwste Sport BSO van Wasko. De openingshandeling is door wethouder Joke Reuver verricht.

Vanaf 23 augustus 2015 is deze BSO opengesteld voor kinderen uit heel Papendrecht. De sport BSO is voor kinderen van 8 jaar en ouder, die zelfstandig van school naar deze BSO kunnen komen. Omdat er, door verbouwing van de Moerbeihof, op Frank en Vrij huisvestingsproblemen waren voor de 8⁺-groep, zit ook deze groep op de Sport BSO totdat de verbouwing gereed is. De Moerbeihof ligt vlak bij de sport BSO, vandaar deze keuze. Na de verbouwing kunnen deze kinderen kiezen of zij terug willen naar hun 'oude' locatie of dat ze liever op de Sport BSO blijven. Naast de activiteiten die op de reguliere BSO's aangeboden worden, is er op de Sport BSO

dagelijks een gericht sportaanbod, aangeboden door een medewerker met een MBO sportdiploma. Kinderen kunnen kiezen of ze mee willen doen met deze sport activiteiten of dat ze liever in de BSO ruimte een andere activiteit doen. In de praktijk blijkt dat de kinderen bijna allemaal meedoen met de aangeboden sportactiviteit. We merken dat er steeds meer kinderen 'binnendruppelen' door de 'mond op mond' reclame.

BSO zwemlessen – met de BSO kinderen naar de zwemles

Wasko heeft in 2015 BSO zwemlessen geïntroduceerd. Vanuit alle BSO locaties in Alblisserdam en Papendrecht is het mogelijk zwemdiploma A en B te halen. De kinderen worden door Wasko, vanuit hun eigen buitenschoolse opvang - waar dan ook in Papendrecht of Alblisserdam - naar het zwembad in het Sportcentrum gebracht. Na het zwemmen worden de kinderen door hun ouders opgehaald bij het zwembad zodat zij hun kind(eren) ook nog – indien gewenst- een deel van de zwemles kunnen zien zwemmen.

Doenkids, een impuls geven aan activiteiten tijdens de BSO

In augustus 2015 is Wasko van start gegaan met Doenkids! Dit is een online bibliotheek met meer dan 1000 uitgewerkte activiteiten voor (in ons geval) alle BSO locaties. Doenkids! heeft een breed scala aan activiteiten op thema, leeftijd en onderwerp. Het gaat om activiteiten op het gebied van creativiteit, expressie, sport en spel, natuur, ontdekken en koken. Doenkids! blijkt een bron van inspiratie voor onze medewerkers en een zichtbare verbetering in de aantrekkelijkheid van onze BSO activiteiten. Doenkids wordt ook nadrukkelijk gebruikt voor een aantrekkelijk vakantieaanbod.

Nieuwe locatie: De Boerderij – kinderopvang in de natuur

Wasko heeft in november 2015 de locatie Piggelmee in Bleskensgraaf overgenomen van Small Steps. Deze locatie heeft de naam De Boerderij gekregen. Op De Boerderij is opvang voor kinderen van 0 - 13 jaar. Met peuterspeelzaal 't Blassekeijndje zijn op deze locatie nu alle opvangsoorten aanwezig. Op De Boerderij wordt de nadruk gelegd op duurzaam en groen, denken aan de natuur, een veilige en vertrouwde omgeving, een moestuin, een knuffeltuin met dieren etc.

Samenwerking met scholen

In 2015 zijn er vele ontwikkelingen geweest met de scholen in ons werkgebied.

- **Ontwikkelingen met de scholen in Papendrecht**

- OPOPS en Wasko*

- OPOPS en Wasko trekken meer samen op. OPOPS scholen kiezen voor Wasko als partner en werken samen gestaag toe naar verdere IKC-vorming. In december hebben directeuren en managers van beide organisaties een middag samengewerkt aan inhoudelijke visie en planvorming.

- De Leilinde kiest voor het profiel talentontwikkeling en heeft samen met Wasko onderzocht of er een 3⁺-groep gestart kan worden voor kinderen met meer dan een gemiddeld talent. Basisschool De Viermaster timmert flink aan de weg en kiest voor het profiel kunst- en cultuurschool. De Viermaster wil de samenwerking met Wasko verstevigen en een IKC vormen. Een IKC gaat meerwaarde geven voor Wasko en De Viermaster, maar ook voor andere organisaties die nu een plek hebben bij De Viermaster: ToBe en Jeugdtheaterschool Hofplein. Een en ander gaat samen met een onderzoek om de gebouwen van De Viermaster te renoveren en/of uit te breiden. Ook het Jeugd- en Jongerenwerk wordt in de

huisvestingsplannen meegenomen.

Met De Anne Frank zijn in 2015 gesprekken gevoerd om de samenwerking weer op te pakken. Met De Knotwilg is voor de locatie Moerbeihof veel overleg geweest over de renovatie van de school. Op de overige OPOPS scholen is geen sprake van bijzondere ontwikkelingen en is de samenwerking naar wens verlopen.

VCNO en Wasko

De Koningin Beatrixschool kiest voor Wasko door naast de BSO, peuterspeelzaal Het Koningskind (zie verder Splitsing Nijntje) een warm welkom te geven.

De samenwerking met Basisschool De Prins Floris (locaties Zuidkil, Boeieraak en Moerbeihof) verliep naar wens.

Basisschool Oranje Nassau heeft eerder gekozen voor een andere kinderopvangorganisatie. De directeur heeft ook Basisschool De Constantijn onder zijn hoede. In 2015 heeft hij na lang wikken en wegen, gekozen ook daar met de andere kinderopvangorganisatie verder te gaan.

- **Ontwikkelingen met de scholen in Alblasserdam**

PIT scholen Alblasserdam

Door het samengaan van SKZ en PZCOAZ is de organisatie PIT ontstaan. Kinderopvang en basisschool zijn gefuseerd en zijn nu 1 organisatie. Het eerdere convenant tussen Wasko en PCOAZ is om die reden in 2015 aangepast en er is afgesproken dat PIT de kinderopvangactiviteiten op De Loopplank vanaf 1 augustus 2017 over gaat nemen. In het najaar van 2015 zijn er gesprekken geweest over de dagopvanggroep op De Loopplank. Door het lage kindaanantal was het voor ons niet meer rendabel om deze groep open te houden. PIT heeft in januari 2016 te kennen gegeven dat zij de dagopvang per 01-04-2016 over willen nemen.

SOBA scholen Alblasserdam

De samenwerking met de SOBA scholen in Alblasserdam (openbaar onderwijs) is in 2015 onverminderd plezierig en constructief voortgezet en zal verder worden geïntensiveerd. Op Het Palet zijn er korte lijnen met betrekking tot de overdracht van de kinderen (zowel vanuit de BSO als de peuterspeelzaal) en worden er gezamenlijke activiteiten gedaan. De beide organisaties weten elkaar goed te vinden.

Wasko heeft aandacht gevraagd bij SOBA voor de locatie aan het Boerenpad. Hier heeft Wasko een BSO en een peuterspeelzaal. Dit gebouw is naar onze mening ongeschikt door zwaar achterstallig onderhoud. Het gebouw vraagt om een grote renovatie en de beslissing daarover blijft uit. Wasko heeft de wens uitgesproken om de kinderen van zowel de BSO als de peuterspeelzaal in een ruimte in het hoofdgebouw op te vangen. Dit met het oog op een goede doorgaande lijn.

- **Overige ontwikkelingen met scholen in het buitengebied**

Binnen O2A5 heeft een verandering plaatsgevonden in het aansturen van de scholen waardoor er een wisseling van schooldirecteuren is geweest. Met de nieuwe directeuren wordt gewerkt aan het verder vormgeven van de samenwerking tussen Wasko en de basisscholen.

Bij De Eben Haëzer in Nieuwpoort zijn we gestart met de TSO.

- **Renovaties en continuoosters**

Wasko heeft veel organisatorische en logistieke uitdagingen gehad in 2015 als gevolg van diverse renovaties van gebouwen van basisscholen in Papendrecht. Gerenoveerd zijn of worden De Oranje Nassau, De Constantijn, De Prins Floris en De Knotwilg. Daarnaast gaan een aantal scholen over op een continuooster. Hiermee vervalt de TSO en worden kinderen langer opgevangen tijdens de BSO. Dit heeft veel administratief werk gegeven voor onze klantenservice.

Verhuizing In Kannen en Kruiken

Alle kinderen van DOV In Kannen en Kruiken zijn herplaatst op Benjamin en Trossen Los, zodat deze locatie (Douwes Dekkerlaan) afgestoten kon worden. Dit is zoals verwoord in het bijstuuringsplan. Hierdoor heeft Wasko op twee locaties in Papendrecht een DOV in mooie, representatieve gebouwen. De flexgroep blijft tot het aflopen van het huurcontract in 2016 nog in In Kannen en Kruiken.

Impulslocaties

In 2014 zijn enkele locaties tot impulslocatie benoemd. Een impulslocatie is een locatie waar Wasko extra aandacht aan wil besteden vanwege bezetting, concurrentie, ligging, externe samenwerking etc.

Deze locaties hebben tot de zomer van 2015 extra gerichte aandacht gekregen met een planmatige en resultaatgerichte aanpak. Grote impulslocaties waren Dikkie Dik en Benjamin. Kleine impulslocaties waren Alles Kids, Groene BSO, 't Spreeuwenest, Het Kinderkasteel en De Basisbende. In de zomer van 2015 is het project geëvalueerd. Er is veel ondernomen. De doelstellingen per impulslocatie waren uniek. Sommige doelstellingen zijn bereikt, andere - met goede argumenten - niet. De conclusies van het project zijn uitgewerkt in een aparte evaluatie.

Splitsing peuterspeelzaal Nijntje

De splitsing van de peuterspeelzaal Nijntje in januari 2015 over de twee nabijgelegen basisscholen De Koningin Beatrixschool en De Viermaster is goed verlopen. Bij De Viermaster zijn er twee groepen: De Optimist - Spetters en De Optimist - Dolfijn. De Dolfijngroep is een peutergroep, exclusief voor kinderen van De Viermaster. Bij De Koningin Beatrixschool gaat de peuterspeelzaal verder onder de naam 'Het Koningskind'. Omdat er een wachtlijst was, is onderzocht of een tweede groep op De Koningin Beatrixschool van start kon gaan. We zagen echter dat het kindaanbod op Het Visje achterbleef en hebben de reguliere groep inclusief een medewerker van Het Visje verplaatst naar Het Koningskind. Beide zalen hebben een christelijke identiteit zodat deze behouden kon worden. In september 2015 heeft deze verplaatsing plaatsgevonden. De groep startte gelijk met 10 kinderen. De wachtlijst is daarmee opgelost.

4. MARKETING EN PUBLICITEIT

Externe oriëntatie, de blik naar buiten

De in 2014 ingezette corporate campagne is in 2015 in afgeslankte vorm doorgezet. Op 1 februari is tevens een parttime adviseur marketing en communicatie aangesteld. Zij realiseerde samen met bureau Waanzinnig twee Kits Magazines. Deze werden in oplages van 5000 stuks per keer verspreid over wachtkamers, consultatiebureaus en andere plekken waar (potentiële) jonge ouders bereikt kunnen worden. Daarnaast was er een online campagne om het werkelijke kapitaal van Wasko: de pedagogisch medewerker, in de etalage te zetten. Vier medewerkers werden geportretteerd in woord en beeld en illustreerden de pedagogische kwaliteit van Wasko.

In 2015 werden als richtingen in de communicatie genoemd:

- De pedagogisch medewerker als kwaliteit van Wasko (kwaliteit in kinderopvang valt of staat in beginsel met de pm'ers);
- Lokaal gerichte marketing & communicatie. De verbindingen in de lokale gemeenschap worden op waarde geschat en onderhouden;
- Betaalbaarheid (Kinderopvang is minder duur dan men denkt).

Voorbeelden in 2015

In 2015 is veel werk verricht om Wasko op de kaart te zetten en onze dienstverlening op verschillende manieren te promoten. Een aantal voorbeelden daarvan zijn:

- 'Terugkomwaardebonnen' waarmee kinderen van wie afscheid is genomen, nog driemaal een dagdeel terug kunnen komen als ouders bijvoorbeeld een sollicitatiegesprek of training hebben;
- Open dagen (zoveel mogelijk in samenwerking met de scholen);
- 'Maand gratis opvang' actie (meer daarover bij online campagne);
- Free-publicity, zoals bijvoorbeeld voor de opening van de Sport BSO, winnen award van beste werkgever award, hoge score KTO, deelname Samenloop voor Hoop ect.;
- Optimaal en actief gebruik van social media, attractieve Facebookposts;
- Vriendjes- en vriendinnetjesdagen;
- Vakantie- en studiedagenprogrammering uitbuiten in PR;
- Folders, posters, ansichtkaarten;
- Up-to-date houden van de website van Wasko;
- Online advertenties op Marktplaats, Facebook, via het Google Display Netwerk en Google Adwords;
- Verder hebben we de marketingacties uit 2014 voortgezet zoals de kaartenacties naar zwangere vrouwen in het werkgebied en de driejarigenkaart voor alle kleuters die naar de basisschool gaan en hiermee geattendeerd worden op de BSO.

Wasko online

In 2015 trok de Wasko website 17% meer bezoekers dan in 2014.

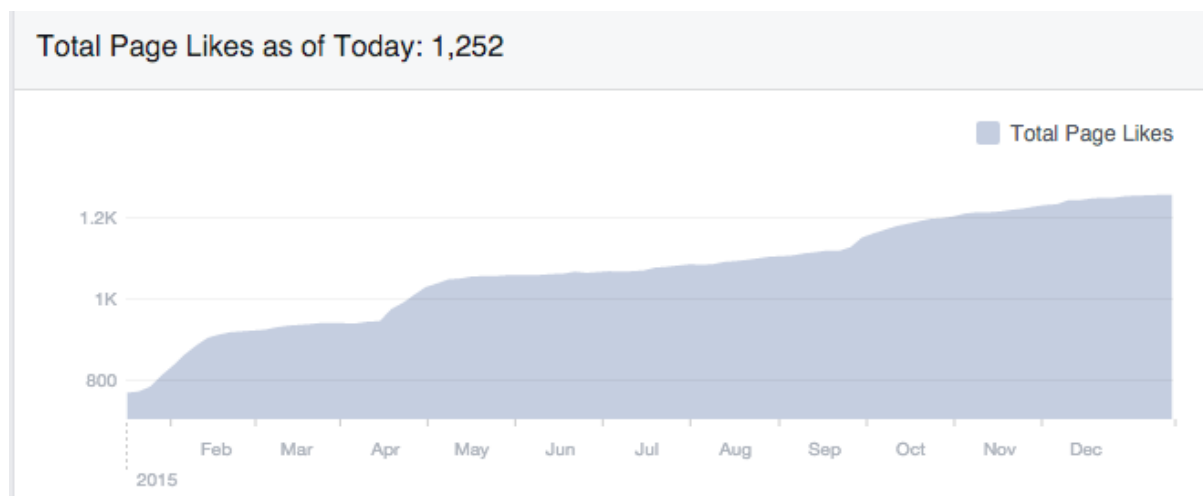
41% van die bezoekers waren nieuwe bezoekers tegen 36% in 2014.

Eind 2014 had de Facebookpagina van Wasko 700 likes, eind 2015 waren dat er 1210. Berichten op de Wasko Facebookpagina genereren een grote betrokkenheid. Door ouders en verzorgers maar ook door medewerkers. Door die grote betrokkenheid worden de berichten door grote groepen gezien. Het Twitteraccount van Wasko wordt vooral gebruikt voor corporate berichten. Dat wil zeggen berichten waarover bijvoorbeeld ook persberichten gestuurd zouden worden.

Resultaten online campagnes

Adwords blijft in 2014 onverminderd goed presteren. De kosten per click blijven lager dan in 2013 (€ 0,45 versus € 0,65). In het begin van het jaar is ingezet met de "gratis maand" actie. Display was met name interessant om de zichtbaarheid en bekendheid te verhogen en minder gericht op het realiseren van direct leads.

Het totaal aantal likes voor de Facebookpagina staat inmiddels op 1.252, waarbij de invloed van de betaalde inzet duidelijk is waar te nemen in de groei van het aantal likes tijdens de campagnemomenten in januari, april en september/oktober.



In het totaal hebben de campagnes circa 45% van het websiteverkeer (exclusief eigen medewerkers die op intranet inloggen) gerealiseerd dit jaar.

Vooruitblik 2016

Er wordt afscheid genomen van bureau Waanzinnig. Met medeneming van de krachtige beelden uit de campagnes tot nu toe, is gezocht naar een ander bureau. De kenmerken zijn full service bureau, kennis van de regio, affiniteit met de sector. Met de nieuwe partner wordt een vervolg van de campagne ontwikkeld. Iets minder 'boven over' iets meer 'midden in de gemeenschap'. Daarnaast wordt vanuit de eigen organisatie ingezet op:

1. het benadrukken van de pedagogische kwaliteit op de werkvloer;
2. de verbondenheid met de lokale gemeenschappen;
3. de diversiteit binnen de opvangsoorten.

5. KWALITEIT EN PEDAGOGIEK

Wasko heeft een heldere pedagogische visie en werkt consequent aan het verbeteren van de kwaliteit. De aandacht daarvoor is stevig verankerd in de organisatie en op managementniveau.

Focus

Focus is een methodiek die gebruikt wordt in de DOV en op de BSO. Dit scholingsinstrument bevordert de deskundigheid van de pedagogisch medewerkers en is gericht op het vergroten van het welbevinden van de kinderen.

In 2015 stonden de volgende onderwerpen centraal:

1. het maken van een locatiespecifiek werkplan;
2. het bevorderen van de zes interactievaardigheden van de medewerkers;
3. het opstellen en uitvoeren van een afwisselend en uitdagend activiteitenprogramma;
4. het vergroten van het welbevinden en de oudercontacten.

Pedagogische werkplannen

In 2015 hebben alle locaties een pedagogisch werkplan gemaakt met zelf geformuleerde pedagogische doelen. De doelen zijn in het eerste kwartaal van 2016 geëvalueerd. De uitkomsten hiervan worden teruggekoppeld aan de oudercommissies.

Inspectiebezoeken GGD

Er hebben zowel geplande als onaangekondigde inspecties plaatsgevonden. Eén locatie heeft een handhaving gekregen, inmiddels is er een tweede inspectie geweest. Deze is positief bevonden. Het bijzondere van deze handhaving was dat twee van de drie punten buiten de invloedssfeer van Wasko lagen, maar het gevolg bleek van nalatig onderhoud van de gemeente.

De focus van de inspecties is in 2015 veranderd. Er wordt strenger gecontroleerd op het naleven van de PKR (pedagogisch medewerker-kindratio) en op het pedagogisch klimaat. De samenwerking met de GGD is in 2015 op een prettige wijze verlopen.

Externe audit

In het kader van de HKZ heeft er in 2015 een audit plaatsgevonden. De auditoren van Lloyds kwamen met twee aanbevelingen:

- zorgdragen dat pedagogisch medewerkers goed op de hoogte zijn van de bijzonderheden van de kinderen (plan van aanpak, medicatie e.d.);
- opnemen van een risicoparagraaf in het ondernemingsplan.

In 2015 is de discussie gevoerd of de HKZ-certificering nog past binnen de nieuwe visie van Wasko. Ook landelijk wordt de discussie gevoerd of dit toetsingskader nog aansluit bij de ontwikkelingen in kinderopvangland. Eind 2015 is besloten om de HKZ los te laten en is het contract met de certificerende organisatie opgezegd. Er is een nota geschreven over hoe de kwaliteit gewaarborgd blijft.

Interne audit

De interne audit bestond in 2015 uit 4 onderdelen:

1. Procedures (met name de procedures die gericht zijn op het voorkomen van klachten en ongevallen);
2. Presentatie/promotie (uitstraling gebouw en zichtbaarheid activiteitenprogramma);
3. Pedagogiek (gericht op de 8+- en de babygroepen aan de hand van het vernieuwde toezichtsprogramma van de GGD);
4. Alle flexmedewerkers zijn bevraagd op kennis en knelpunten die zij ervaren.

Conclusie:

1. Procedures: alle medewerkers blijken goed op de hoogte te zijn hoe zij (nieuwe) valincidenten kunnen voorkomen. De bijzonderhedenlijst bleek vaak niet actueel. Er zijn verbetermaatregelen genomen om dit risico te beheersen;
2. Presentatie/promotie: het activiteitenaanbod kan gevarieerder en veel beter onder de aandacht gebracht worden van de ouders. Door het aanschaffen van DoenKids! is de verwachting dat deze tekortkoming in de nabije toekomst wordt opgelost;
3. Pedagogiek: de tekortkomingen en geconstateerde sterke punten verschillen per locatie. De aanbevelingen zijn met de betrokken medewerkers en teamleiders besproken;
4. Met betrekking tot de flexmedewerkers zijn de geconstateerde aandachtspunten omgezet in actiepunten. Alle flexmedewerkers stellen zich voortaan voor aan de ouders via een fotokaart en in de toekomst krijgen alle nieuwe medewerkers een inwerkprogramma.

Klantenonderzoek door KlantOK

In de periode mei tot en met juni 2015 heeft Wasko de klanttevredenheid laten onderzoeken: 42% van de ouders heeft meegedaan. Volgens het bureau KlantOK kan Wasko tevreden zijn met de behaalde resultaten. Op alle facetten van de dienstverlening worden (zeer) ruim voldoende tot goede scores behaald. Dit geldt voor alle afzonderlijke opvangvormen, waarbij er natuurlijk wel enig verschil te constateren valt. Over het algemeen (alle onderwerpen tezamen) scoort de PSZ het best en met een zeer klein verschil daaronder het KDV. De BSO volgt op de voet. Tussen de verschillende opvangvormen valt wel op dat bepaalde aspecten door de respondenten bij de ene opvangvorm veel hoger worden beoordeeld dan bij de andere opvangvorm.

Overigens geldt bovengenoemde natuurlijk in nog grotere mate voor de afzonderlijke locaties. Sommige acties dienen dan ook alleen op locatieniveau ondernomen te worden, waarbij de betrouwbaarheid (voldoende respondenten) altijd in acht dient te worden genomen. Het gemiddelde eindcijfer dat respondenten konden toekennen aan "De opvang van het kind door Wasko" is een 7,9. In vergelijking met de landelijke benchmark ligt dit cijfer iets hoger (benchmark 7,8).

Op opvangvormniveau zien we wel wat verschillen; het KDV scoort gemiddeld een 8,0 (benchmark 7,9), de BSO een 7,7 (benchmark 7,8) en de PSZ een 8,1 (benchmark 7,9). De meeste winst valt er dus nog op de BSO te behalen. Het complete rapport is op internet, www.wasko.nl, te vinden.

Medewerkersonderzoek door Bureau Effectory

In april en mei hebben 260 medewerkers van Wasko de vragenlijst van het medewerkersonderzoek 2015 kunnen invullen.

Het meest opvallende aan het onderzoek is dat de betrokkenheid en de tevredenheid onder de medewerkers sterk is verbeterd ten opzichte van vorig jaar. De betrokkenheid van vorig jaar scoorde 6,9 en nu is dat 8,0. De tevredenheid was in 2014 een 6,6 en in 2015 een 7,5. Een heel mooi resultaat waar we bijzonder blij mee zijn. Door onderzoeksbureau Effectory is een indeling gemaakt in 16 groepen en daarvan zijn rapportages gemaakt. Teamleiders zijn daarmee aan de slag gegaan met de eigen teams.

71,5% procent van de medewerkers heeft aan het onderzoek meegedaan. Dat is ietsje minder dan in 2014, maar nog steeds boven het landelijk gemiddelde. In de presentatie die Sanne Durieux van Bureau Effectory op 21 mei op het hoofdkantoor heeft gegeven wordt duidelijk dat de veranderingen die Wasko aan het doorvoeren is, aanslaan bij de medewerkers. Sanne Durieux: "Doen is het nieuwe denken slaat aan, maakt Wasko actief, ondernemend en vernieuwend en geeft medewerkers de ruimte om het kind centraal te stellen". Zaken om te verbeteren zijn de samenwerking tussen de afdelingen binnen Wasko en betere interne en externe communicatie.

Het meest trots zijn medewerkers op het omgaan met kinderen (en ouders) en de onderlinge samenwerking tussen medewerkers. Doorgaan op de ingeslagen weg en het verder gaan met "doen is het nieuwe denken" wordt over het algemeen beaamd. Voor sommige medewerkers en teams is het nog wel een uitdaging om nieuwe ideeën echt uit te voeren. Of echt aan de slag te gaan met een nieuwe manier van werken. Natuurlijk vindt een groot deel van het personeel dat het heel belangrijk is dat we hard blijven werken aan het behouden en werven van nieuwe klanten. Dat is ook een van de belangrijkste zaken waar het MT van Wasko mee bezig is.

Wasko wint Grootste Stijger Award op Beste Werkgevers Event!

Ieder jaar voert onderzoeksbureau Effectory bij meer dan 200.000 medewerkers tevredenheidsonderzoeken uit. Afgelopen jaar bij 347 werkgevers. Wasko Kinderopvang is dit jaar als een van de vijftig werkgevers genomineerd voor de Award voor Beste Werkgever, in de categorie van bedrijven met minder dan 1000 medewerkers. Dat is al een prachtige eer. Maar het is nog beter geworden: directeur Mieke van der Linden nam namens heel Wasko op 6 oktober 2015 in Amsterdam de prijs voor Hoogste stijger Beste Werkgevers Score in ontvangst. Wasko behaalde in 2015 namelijk een Beste Werkgevers Score van 7,3. Zij is daarmee een hele punt gestegen ten opzichte de Beste Werkgevers Score in 2014. Een mooie opsteker waar we trots op zijn.

Risico-inventarisatie veiligheid en gezondheid

Er zijn 26 ongevallen en incidenten geregistreerd in 2015. Dit is nagenoeg gelijk met 2014.

De geregistreerde ongevallen en incidenten in 2015 zijn als volgt onderverdeeld:

2015	Aantal
Technische oorzaken	0
Menselijke oorzaken (kennis/vaardigheden)	5
Organisatorische oorzaken (onduidelijke of ontbrekende procedures/afspraken)	1
Overige oorzaken	20
totaal	26

Incident per opvangsoort	
Dagopvang	10
BSO	11
PSZ	3
TSO	0
niet aangegeven welke opvangsoort	2
Kantoor	0
Totaal	26

De meeste ongevallen gebeuren tijdens het spelen. Dit soort ongelukjes zijn vaak niet te voorkomen. Het hoort bij groter worden. In 2015 zijn er twee baby's uit bed gevallen doordat de medewerker vergeten was om het bedje af te sluiten. Gelukkig zijn beide incidenten goed afgelopen. Waskobreed is er veel aandacht besteed aan deze incidenten. Om herhaling te voorkomen is er gewerkt aan het vergroten van het risicobewustzijn van de medewerkers en het verscherpen van de naleving van de regels. Uit de interne audit is gebleken dat de regels bekend zijn en goed nageleefd worden.

Klachten 2015

In het jaar 2015 zijn er geen klachten bij ZCKK binnengekomen van ouders over Wasko. Eén medewerker heeft gebruik gemaakt van de externe klachtencommissie. Samen met de interne klachtencommissie voor medewerkers is er naar oplossingen gezocht. In 2015 zijn er in totaal 50 klachten geregistreerd. Het aantal klachten is in 2015 nagenoeg gelijk gebleven in vergelijking met 2014.

De geregistreerde klachten in 2015 zijn als volgt onderverdeeld:

2015	aantal
Technische oorzaak	1
Menselijke oorzaak (kennis/vaardigheden)	42
Organisatorische oorzaak (onduidelijke procedures)	2
Overige oorzaken	5
totaal	50

Klacht per opvangsoort	aantal
Dagopvang	9
BSO	13
Psz	11
Tso	15
Dov/psz/bs0 (niet aangegeven welke opvangsoort)	1
Kantoor	1
Totaal	50

21 klachten hebben te maken met de communicatie tussen pedagogisch medewerkers en ouders. Ouders zijn het soms niet eens met het pedagogisch handelen van de medewerker of vinden dat zij onvoldoende geïnformeerd zijn. Aandacht voor klantgerichtheid blijft een aandachtspunt. Verhoudingsgewijs zijn er in 2015 veel klachten over de TSO. Ten opzichte van 2014 is het aantal klachten wel afgenomen (van 27 naar 15). We streven naar nog minder klachten en er is dan ook een verbeterplan voor de TSO geschreven dat in 2016 van kracht gaat. Het aantal klachten over het kantoor is niet representatief omdat de klachten door de afdelingen financiën en klantenservice niet geregistreerd worden. In 2016 dienen de afspraken hierover bijgesteld te worden.

6. MEDEZEGGENSCHAP

Bij Wasko hechten we waarde aan de betrokkenheid en medezeggenschap van medewerkers en ouders. Daarbij bepaalt de Wet Kinderopvang dat ouders adviesrecht hebben over onderwerpen die hun belang en dat van hun kinderen binnen Wasko raken. Wasko heeft sinds eind 2015 oudercommissies op locatieniveau. In 2013 waren dat vijf oudercommissies voor Papendrecht, Alblasserdam, Molenwaard en Giessenlanden; destijds gingen we nog uit van een oudercommissie per gemeente / vestiging. Vertegenwoordigers uit de oudercommissies vormen de Gebruikersraad van Wasko. De Ondernemingsraad van Wasko bestaat uit een vertegenwoordiging van medewerkers.

Vernieuwing aanpak oudercommissies

De aanpak rond de oudercommissies is (conform ondernemingplan) aangepast. Een paar keer per jaar komen alle oudercommissies in een bijeenkomst bij elkaar rond een bepaald thema. Deze bijeenkomsten worden geleid door de directeur van Wasko in aanwezigheid van het MT. De eerste bijeenkomst is geweest op woensdag 16 september. De belangrijkste inhoud was het nieuwe ondernemingsplan en de ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit en pedagogiek (door Paula van de Mheen) en de rol van de oudercommissies daarin. Daarnaast leiden de teamleiders de eigen locatiegebonden oudercommissies. Deze aparte bijeenkomsten vinden vaker plaats en gaan meer over locatiegebonden zaken.

Het jaarverslag van de ondernemingsraad

Hier volgt het verslag van de OR:

“Ook dit jaar weer een beknopt verslag van ons leuke werk dat we zowel voor jullie als voor de organisatie hebben mogen doen. Bedankt nog daarvoor!

Met een nieuwe samenstelling en een andere manier van werken zijn we een frisse weg ingeslagen. Even wennen, maar het werkt.

We hebben mooie dingen kunnen doen en daarmee prima resultaten behaald. Mee kunnen denken en praten.

Instemming en advies gegeven en besproken, over onder andere de volgende onderwerpen: het kwaliteitssysteem, een mooi scholingsplan, een nieuwe manier van functioneringsgesprekken, een vernieuwde klachtenregeling, het ondernemings- en bijsturingplan, de overname van Piggelmee (nu De Boerderij), Konnect, een andere arbodienst en de arbo RI&E.

We zijn Facebook gaan gebruiken om zo het contact te vereenvoudigen en zullen daar ook dit jaar steeds vaker gebruik van maken.

Voor 2016 willen we nog meer zichtbaarheid, meer proactief zijn en natuurlijk nog een extra OR-lid. Dus we zijn op zoek naar jou!

Ter afsluiting willen we de OR-leden die afscheid hebben genomen en zich top hebben ingezet de afgelopen jaren, nogmaals bedanken”.

7. RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht (RvT) is in 2015 vijf keer in regulier overleg bij elkaar geweest. Ter voorbereiding van deze bijeenkomsten heeft de voorzitter van de RvT overleg met de directeur-bestuurder. In het reguliere overleg neemt de RvT, via managementrapportages, kennis van personele ontwikkelingen, ziekteverzuimcijfers, de kwaliteitszorg, financiën, huisvesting en het verloop van de contacten met de belangrijke stakeholders als gemeentebesturen en onderwijsorganisaties.

Op de eerste vergadering in februari zijn de strategische keuzes bepaald, die de basis zijn geweest voor het ondernemingsplan van Wasko. Twee leden van de Raad van Toezicht, de voorzitter en de vicevoorzitter hebben deelgenomen aan de drie bijeenkomsten waarbij het management en vertegenwoordigers van OR en vestigingsmanagers invulling hebben gegeven aan de contouren van het nieuwe ondernemingsplan. Missie, visie en strategische keuzes zijn bepalend geweest voor de realisatie van het plan. Naast het eerste spoor waarin trajecten als IKC en aanpassing aan het profiel van de school de hoofdmoot vormden, werd een tweede spoor ontwikkeld waarin samenwerking met maatschappelijke partners en het bedrijfsleven centraal staan.

De voorzitter en een lid van de RvT, de heer Sloot, hebben in januari een voortgangsgesprek en na de jaarrekening in mei een beoordelingsgesprek gevoerd met de directeur-bestuurder, mevrouw Van der Linden.

Op 24 maart heeft de RvT onder leiding van mevrouw Dinjens van de Governance University Advisory een evaluatiebijeenkomst gehad waarbij de rol en de positie van de raad centraal stond. De gekozen aanpak was een plenaire bespreking, nadat de RvT-leden ieder hun input hebben geleverd aan de hand van een voorbereidingsformulier. Bovendien zijn er gesprekken gevoerd met RvT leden de heren Van Welzenis en Van der Linden en de directeur-bestuurder.

De volgende aanbevelingen zijn in het rapport opgenomen:

- Schakel een extern bureau bij werving van nieuwe leden;
- De opgestelde jaaragenda dient in overleg met de directeur-bestuurder kritisch bekeken te worden;
- De bijdrage van de RvT in het jaarverslag kan worden uitgebreid qua informatie;
- De management informatie - met name bij afwijkingen - is voor verbetering vatbaar;
- De inbedding van de conclusies van de strategische risicoanalyse zal door de financieel specialist in de RvT worden opgepakt;
- Bespreek jaarlijks de loopbaanplanning met de directeur-bestuurder;
- De Raad heeft behoefte en zal er ook naar handelen om 1x per jaar het HR-beleid te agenderen met in ieder geval thema's als: het zicht op talenten van de sleutelfunctionarissen en de ontwikkelingsplannen voor deze groep;
- De Raad dient alert te zijn op het rooster van aftreden in verband met de maximale zittingstermijn;
- De Raad verplicht zich om de bevindingen uit het rapport te bespreken met de directeur-bestuurder.

De RvT heeft in haar vergadering van 24 juni besloten om door te gaan met Verstegen accountants en adviseurs. Op advies van de accountant, de heer De Groot, zal een collega uit zijn organisatie de verantwoording van hem overnemen.

De voorzitter en de heer Sloot, lid van de RvT, hebben in 2015 één keer overleg gehad met de Ondernemingsraad (OR).

De financieel deskundige vanuit de RvT heeft samen met de voorzitter een overleg gehad met de controller en de directeur-bestuurder om met elkaar de plannen met betrekking tot het bijsturingsplan te bespreken.

In september heeft mevrouw Van de Mheen op verzoek van de RvT een presentatie gehouden over de nieuwe kwaliteitsaanpak bij Wasko. De RvT heeft met instemming en tevredenheid het nieuwe kwaliteitsdenken omarmd.

De directeur-bestuurder heeft na overleg met de RvT en op advies van de accountant besloten om een traject risico management in te plannen. Hiervoor zijn afspraken gemaakt met bureau Public Impact. In het totale traject heeft de RvT geparticipeerd. Het traject stond onder leiding van de heer Sluijters, partner bij Public Impact.

Als lid van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Kinderopvang is de voorzitter van de RvT op een congres geweest waarbij de vraag centraal stond of leden van de raden van toezicht afstand moeten houden en zich vooral moeten beperken tot hun toezichthoudende rol of juist meer een actieve rol moeten gaan vervullen in processen en strategie. De RvT van Wasko is voorstander van het laatste en als zodanig is er meegedacht in het nieuwe ondernemingsplan.

Dit jaar zijn twee sport BSO's geopend, één in Alblasterdam en één in Papendrecht. Leden van de RvT zijn hierbij aanwezig geweest.

In november heeft de heer Van Genderen aangegeven door drukke werkzaamheden per 1 januari 2016 te stoppen als lid van de RvT. De RvT heeft in tegenstelling tot het advies van mevrouw Dinjens (zie eerder) niet gekozen voor het inschakelen van een extern bureau. Een advertentie in één van de plaatselijke kranten had de voorkeur. In het gekozen traject is tevens geanticipeerd op het afscheid van de voorzitter -wegens beëindiging van de zittingsperiode- per september 2016.

Met drie sollicitanten zijn gesprekken gevoerd. Voor de algemene portefeuille is aangetrokken mevrouw Christien Baas-Borsje en voor de financiële portefeuille de heer Dimitri Sloof. Indien de kennismakingsgesprekken met alle RvT-leden en de directeur-bestuurder zijn gehouden, is de verwachting dat de kandidaten in de eerste RvT- vergadering in 2016 officieel benoemd kunnen worden.

De Raad van Toezicht had in 2015 de volgende samenstelling:

Naam	Geb. datum	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Benoemd per
De heer mr. L.V. Sloot, CPL	10-02-1965	Advocaat, partner bij Clingendael Advocaten te Den Haag	Bestuurslid Stichting (i.o.) 't Web te Bleiswijk; Voorzitter Commissie Geschil en Beroep Oxfam Novib.	Juni 2007
Mevrouw drs. E. Vermeulen	09-11-1968	Managing Director IIR Institute for International Research	Voorzitter Stichting Prestatie Waterpolo Z & PC Rotterdam	Februari 2006
De heer G.F. van Welzenis	27-09-1949	Gepensioneerd directeur Openbaar Basisonderwijs Alblasterdam	-Voorzitter Senioren Commissie Golfclub De Merwelanden -Lid van de Stuurgroep Techniek Inspiratie voor het basisonderwijs -Secretaris van de Stichting Havenfestival Alblasterdam -Secretaris van de Windmill Big Band	September 2004
De heer Ir. J. van der Linden	22-06-1949	Gepensioneerd Rector Willem de Zwijger scholengemeenschap Papendrecht	-Lid Raad van Toezicht Stichting OVO Hoeksche Waard -Assesor Hogeschool Utrecht faculteit Educatie -(Duo)Raadslid D'66 Papendrecht, tevens lid commissie ABZ en Ruimte	December 2005
De heer drs. A. van Genderen	08-09-1964	Interim-manager/consultant Associate partner Vanberkel professionals	Bestuurslid Stichting Openbaar Onderwijs Alblasterdam	Februari 2006

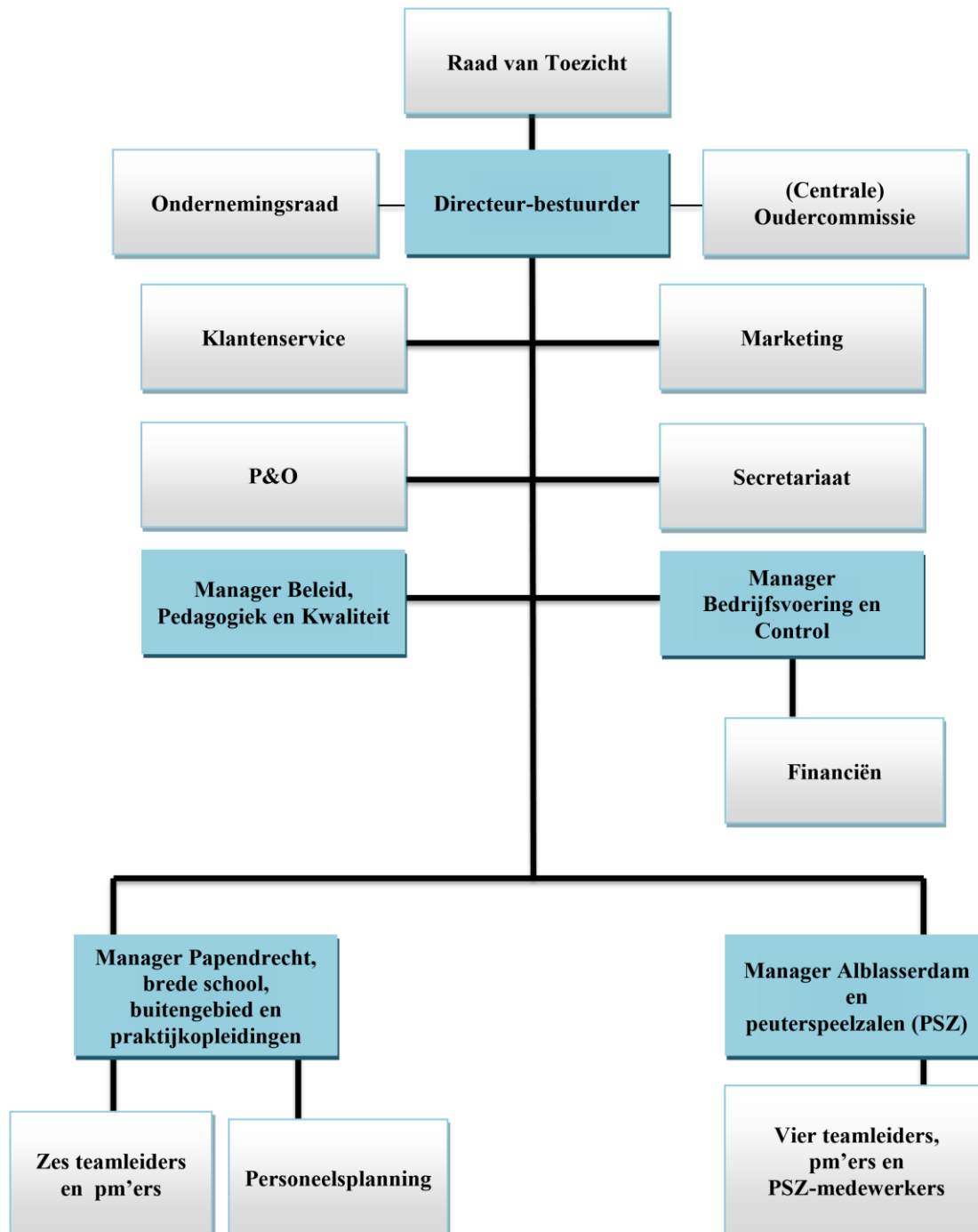
ROOSTER VAN AFTREDEN RAAD VAN TOEZICHT

Naam	Lid RvT sinds	Herbenoeming 1	Herbenoeming 2	Lidmaatschap tot en met uiterlijk
Jacob van der Linden*	December 2005	December 2009	December 2013	Beëindiging December 2017
Aat van Genderen	Februari 2006	Februari 2010	Juni 2014	Beëindiging januari 2016
Ermelinda Vermeulen	Februari 2006	Februari 2010	Juni 2014	Beëindiging februari 2018
Frank van Welzenis**	September 2004/ Voorzitter sinds december 2006	September 2008	September 2012	September 2016
Louis Sloot	Juni 2007	Juni 2011	Juni 2015	Juni 2019
Dimitri Sloof	Januari 2016	Januari 2020	Januari 2024	
Christien Baas	Januari 2016	Januari 2020	Januari 2024	

8. PERSONEEL EN ORGANISATIE

Organisatie

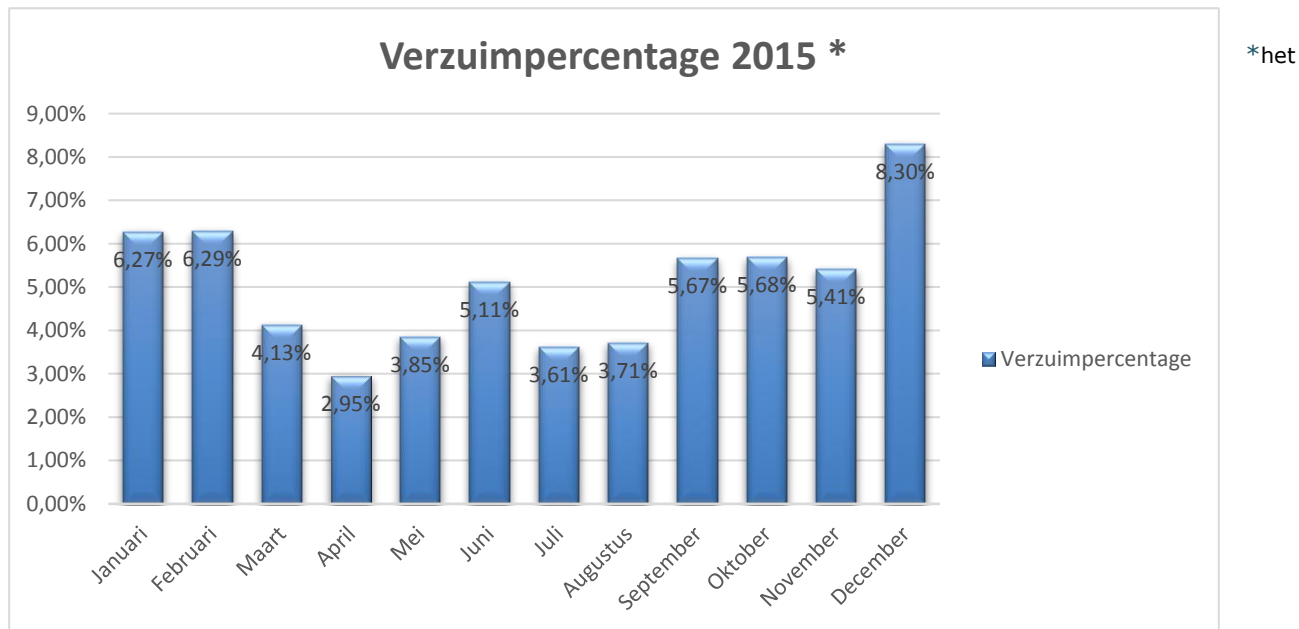
De organisatie van Wasko ziet er in 2015 als volgt uit:



Ziekteverzuim

Met een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 5,08 % over het jaar 2015 heeft Wasko de doelstelling van 5% nipt behaald. Bij de peuterspeelzalen ligt het verzuim hoger, namelijk 7,08 %. Dit heeft met name te maken met langdurig verzuim van 7 medewerkers. Het gemiddelde ziekteverzuim in de branche Kinderopvang is - in 2014 - 5,1%. Van 2015 zijn er voor de branche Kinderopvang nog geen verzuimcijfers bekend. Voor de gehele sector Gezondheidszorg en Welzijnszorg is het ziekteverzuimpercentage in 2015 vastgesteld op 4,5%. Het landelijke ziekteverzuimcijfer over 2015 is 3,5% (Bron: CBS). Wasko zit daar boven.

Het langdurig verzuim binnen Wasko is gestegen (verzuim langer dan 42 dagen). Na analyse is gebleken dat de oorzaak van de langdurig verzuimgevallen niet alleen ligt aan werk gerelateerde klachten, maar een combinatie van voorgaande en sociaal psychische problematiek.



ziekteverzuimpercentage van december is gegenereerd vanuit het nieuwe personeels- en informatiesysteem Synergy. De verwachting is dat het percentage van december afwijkt van de werkelijkheid en nog naar beneden wordt bijgesteld.

Kerngetallen bezetting personeel (aantallen en fte)*

In onderstaand schema wordt de bezetting van personeel zichtbaar gemaakt.

Peildatum	01-01-15	01-01-16
Totaal aantal arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd	59	57
Arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd pm'ers	55	51
Arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd overige functies	4	6
Totaal aantal FTE bepaalde tijd	8,38	10,86
FTE bepaalde tijd pm'ers	6,27	8,27
FTE bepaalde tijd overige functies	2,11	2,59
<hr/>		
Totaal aantal arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd	157	143
Arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd pm'ers	131	124
Arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd overige functies	26	19
Totaal aantal FTE onbepaalde tijd	91,46	82,28
FTE onbepaalde tijd pm'ers	72,28	67,35
FTE onbepaalde tijd overige functies	19,18	14,93
<hr/>		
Totaal aantal arbeidsovereenkomsten	216	200
Totaal aantal arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd	59	57
Totaal aantal arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd	157	143
Totaal aantal FTE	99,84	93,14
Totaal aantal FTE bepaalde tijd	8,38	10,86
Totaal FTE onbepaalde tijd	91,46	82,28

*alleen medewerkers van Stichting Wasko (medewerkers van Stichting Peuterspeelzalen de Waarden staan in de overige jaarverslagen van de peuterspeelzalen)

Maatregelen bijsturingsplan formatiebeheer

In het bijsturingsplan is ingezet op het inkrimpen van de formatie. Het beheersen en inkrimpen van de formatie is met de volgende maatregelen aangepakt:

- **Inzicht in het personeelsbestand**

Het gehele personeelsbestand van Wasko is in kaart gebracht om te kunnen beoordelen binnen welk onderdeel kon worden ingekrompen. Er is gekeken naar de opbouw van de flexpool (medewerkers met 0-uren of uren), afloop tijdelijke contracten en 57+-medewerkers.

- **Contracten voor bepaalde tijd niet verlengen**

Contracten voor bepaalde tijd zijn niet verlengd of omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tenzij hier bedrijfsmatige redenen voor zijn en deze zijn beoordeeld door de directeur.

Indien er sprake was van bedrijfsmatige redenen, zijn contracten verlengd. Hierbij is gebruik gemaakt van de overgangsregeling van de WWZ (Wet Werk en Zekerheid). In de overgangsregeling was nog een verlenging van arbeidsovereenkomsten mogelijk tot maximaal 3 jaar indien de laatste arbeidsovereenkomst was aangegaan voor 1 juli 2015.

In de nieuwe wetgeving WWZ is de maximale duur van de arbeidsovereenkomsten 2 jaar geworden en maximaal 3 aaneengesloten arbeidsovereenkomsten, voordat de arbeidsovereenkomst kan worden omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

- **Stimuleringsregeling uitstroom 57+-medewerkers**

Wasko heeft een stimuleringsregeling gemaakt om het voor oudere werknemers aantrekkelijk te maken om vervroegd met pensioen te gaan of eerder te stoppen met werken. Van de 18 oudere (57+) medewerkers hebben in totaal 6 medewerkers gebruik gemaakt van de regeling om vervroegd met pensioen te gaan of om vervroegd uit te stromen. De uitstroom van oudere werknemers levert Wasko een fikse besparing op langere termijn op, omdat het gaat om werknemers met hogere salarislasten in verband met het grote aantal dienstjaren en recht op seniorenverlof.

- **(Vrijwillige) uitstroom**

Er is Wasko-breed geïnventariseerd of medewerkers willen uitstromen en tevens is er gestuurd op vrijwillige uitstroom en functioneren.

In 2015 zijn er 40 medewerkers uitgestroomd (inclusief 57+-regeling): 34 pedagogisch medewerkers en 6 overige personeelsleden. Een deel van de uitstroom is het resultaat van een betere sturing op functioneren van medewerkers en het starten van verbetertrajecten bij disfunctioneren. Er is een werkinstructie opgesteld voor de opbouw van het personeelsdossier en voor verbetertrajecten van het functioneren van medewerkers.

- **Sturen op vermindering arbeidsduur**

Een enkele medewerker heeft er vrijwillig voor gekozen om terug te gaan in contracturen. Hier wordt door teamleiders meer op gestuurd.

- **Wasko-breed roosters herzien en personeel efficiënter inzetten**

De roosters worden beter afgestemd op de kindbezetting. De personeelsplanning kijkt kritisch naar de roosters en zorgt ervoor dat de kindbezetting en de formatie nog meer met elkaar in evenwicht zijn. Dit is een maandelijks terugkerende actie van de afdeling personeelsplanning. Daar waar nodig worden de roosters van de medewerkers aangepast.

Medewerkers uit de flexpool met uren worden zo veel mogelijk op vacatures ingezet. Er wordt minder extern geworven. Medewerkers die vanwege een lagere kindbezetting, in verband met incidentele afwezigheid van kinderen, boventallig zijn, worden door de personeelsplanning incidenteel elders ingezet.

- **Beheersgroep**

In 2015 is een zogenaamde beheersgroep opgericht. Het doel van de beheersgroep is het in balans houden van het aantal medewerkers ten opzichte van het aantal kinderen. De beheersgroep bestaat uit een vestigingsmanager, teamleider, personeelsplanner en de personeelsadviseur.

De acties die de beheersgroep heeft opgepakt zijn de volgende:

- zorgen dat de daling van FTE door de genomen beheersmaatregelen ook daadwerkelijk blijft bestaan. Controle of het begrote FTE in verhouding blijft met het daadwerkelijke FTE en de verschillen kunnen verklaren;
- de personeelsmutaties waarin de arbeidsduur wordt verhoogd, worden besproken door afdeling P&O en de vestigingsmanager, zodat ze verklaard kunnen worden en waar nodig bijgesteld kunnen worden;
- Wanneer de arbeidsduur van arbeidsovereenkomsten wordt aangepast, dan dient deze verklaard te kunnen worden. Dit wordt bijgehouden in een overzicht;

- De personeelsplanning signaleert op (dalende) kindbezetting, zodat deze efficiënt kan plannen;
- De dagelijkse kindbezetting wordt door de pedagogisch medewerkers bijgehouden. Bij een lagere bezetting in verband met incidentele afwezigheid van kinderen worden vaste medewerkers op een andere groep of locatie ingezet;
- Vaste uren worden gegeven aan de excellente oproepmedewerkers (0-uren) om vertrek van deze medewerkers te voorkomen en ervoor te zorgen dat kwaliteit binnen Wasko behouden blijft.

Er is ingezet dat met bovengenoemde beheersmaatregelen 4,9 FTE wordt bespaard. Dit is de formatie die teveel is na de strategische verhuisbeweging van Benjamin. De daadwerkelijke besparing in 2015 is 6,3 FTE geweest. Er is een vermindering van 6,7 FTE aan vaste contracturen en er is 0,5 FTE ingezet aan extra gewerkte uren.

In de salarislasten van 2015 is de daling in FTE nog niet direct terug te zien, omdat er vertrekvergoedingen zijn uitbetaald aan de vertrekkende medewerkers en omdat de meeste medewerkers pas aan het einde van 2015 zijn uitgestroomd.

Project implementatie nieuw personeels- informatiesysteem

Vanaf juni 2015 is gestart met de implementatie van het nieuwe personeelsinformatiesysteem Exact Synergy en een nieuw medewerkersportaal REAL HRM. De afronding van het project zal gerealiseerd worden in april 2016.

Het doel is efficiënter te kunnen werken door middel van werkprocessen te automatiseren en te digitaliseren. Of dit doel gehaald kan worden is nog niet te overzien, omdat het project nog niet geheel is afgerond. Om de efficiëntie die is beoogd te behalen is een langere doorlooptijd noodzakelijk.

Scholing en training

Ook in 2015 zijn medewerkers volop geschoold en getraind. In dit jaarverslag worden de belangrijkste genoemd.

- Training "Werken met ouders, maak er werk van"

Het doel van deze compacte training is nieuwe klanten werven en bestaande klanten behouden door bij de medewerkers de klantgerichtheid en de kennis over het flexibele aanbod te vergroten. Een groot deel van de verantwoordelijkheid voor klantgerichte communicatie met de ouders ligt bij de pedagogisch medewerker. De pedagogisch medewerkers zijn daarom een onmisbare schakel om de veranderingen goed door te voeren. Eind 2014 is de training gestart. In 2015 is de training doorgegaan en zijn uiteindelijk alle DOV-medewerkers, BSO-medewerkers, TSO-coördinatoren, invallers en leidinggevenden geschoold.

- Beeldcoaching

Coaching on the job voor pm'ers door geschoolde eigen teamleiders, aan de hand van de zes pedagogische interactievaardigheden (waar ook het pedagogisch kader en de inspecties mee werken), met gebruik van videobeelden. Dit is een gefaseerd traject dat in 2014 is gestart. In 2015 heeft de laatste groep leidinggevenden de training gevolgd. Alle leidinggevenden zijn nu in staat om hun medewerkers aan de hand van filmopnames te coachen. Alle medewerkers van de dagopvang en BSO ontvangen 1½ uur coaching op jaarbasis. De leidinggevenden zijn hiermee gestart, dit traject loopt de komende jaren door. De leidinggevenden van de PSZ zijn in 2015 geschoold, zij starten in 2016 met het coachen van hun medewerkers.

- Training on the job

In samenwerking met TriviumLindenhof (een instelling voor Jeugdhulpverlening) is er op drie locaties een training on the job gegeven. De directe aanleiding vormde de problemen die ervaren werden met zorgkinderen. Het optimaliseren van de structuur op de groep, de onderlinge samenwerking en het inspelen op de individuele behoeften van de kinderen, zorgden voor een dusdanige verandering dat de zorgkinderen minder problematisch gedrag vertoonden en zij op de groep konden blijven.

- BHV-training

Ongeveer 150 medewerkers hebben de BHV-training gedaan. Deze training bestaat uit een theoretisch gedeelte. Dit gedeelte wordt online gevolgd. Daarnaast bestaat het uit een praktisch gedeelte waar o.a. aandacht is voor kinder-EHBO en reanimatie.

- Training voor flexmedewerkers

In 2015 is voor het eerst een interne training gegeven aan flexmedewerkers. Uit onderzoek was gebleken dat ouders het vervelend ervaren als er invallers op de groep staan. Tijdens de training is o.a. aandacht besteed aan de manier waarop je je als invaller kunt profileren en ervoor kunt zorgen dat ouders hun kind met een gerust hart achterlaten.

- Bijscholing voor interne auditoren

Er zijn bijscholingsbijeenkomsten geweest voor de interne auditoren. De interne auditoren zijn geschoold in waarderend auditen. Een methode die aansluit bij de nieuwe visie van Wasko. Tevens zijn de auditoren geschoold in het observeren van het pedagogisch handelen, aan de hand van "het veldinstrument observatie pedagogisch handelen". De methode die ook door de GGD wordt gebruikt.

9. Kindbezetting

De kindbezetting is helaas verder gedaald. Deze daling is medio 2012 begonnen en zet zich ook in 2015 nog voort. Met name in de dagopvang is de dalende kindbezetting merkbaar. In 2013 is de bezetting gedaald met 22%; in 2014 is deze verder gedaald met nog eens 7%. Met name in de dagopvang zoeken jonge ouders (veelal i.v.m. de kosten) alternatieve opvangmogelijkheden wanneer ze blijven werken (vaak een combinatie van opa/oma en kinderopvang). Daarnaast is de werkloosheid onder jonge ouders nog steeds een van de meest voorkomende redenen van opzegging.

In de buitenschoolse opvang (BSO) zet de dalende kindbezetting zich voort voor de 52-weken variant (BSO tijdens schoolweken inclusief 13 weken vakantieopvang) (daling 11%). Deze daling wordt grotendeels gecompenseerd door een stijging in bezetting naar 40-wekenopvang (stijging 10%). Doordat bij de 52-wekenopvang variant vaak niet voor alle opvanguren kinderopvangtoeslag verkregen kan worden, zagen we in 2013 al een verschuiving van 52-weken opvang naar 40-weken opvang. Deze verschuiving zet zich in 2014 voort. Omdat Wasko naast de BSO 40-wekenopvang variant ook de mogelijkheid biedt tot inkoop van losse vakantiedagen kopen ouders meer "op maat" hun BSO in. Deze verschuiving kost Wasko omzet.

Onderstaand in tabel en grafiek de kengetallen weergegeven:

	Bezetting 1-1-2013	Bezetting 1-1-2014	Bezetting 31-12- 2014	Stijging/Daling 31-12-2014 t.o.v. 1-1-2014
Dagopvang	283,9	221,6	206,6	-6,77%
Voorschoolse opvang volledig	198,6	156,6	137,4	-12,26%
Voorschoolse opvang schoolweken	40,2	38,8	44,4	14,43%
Naschoolse opvang volledig	359,4	300,6	271,4	-9,71%
Naschoolse opvang schoolweken	78,8	90,8	97,6	7,49%
Totaal	960,9	808,4	757,4	-6,31%

	Aantal kinderen 1-1-2013	Aantal kinderen 1-1-2014	Aantal kinderen 31-12-2014	Stijging/Daling 31-12-2014 t.o.v. 1-1-2014
Dagopvang	751	616	572	-7,1%
BSO	1248	1192	1185	-0,6%
Totaal	1999	1808	1757	-2,8%

10. Bedrijfsvoering

ICT-project

In 2015 heeft Wasko een omvangrijke verandering in de ICT-omgeving doorgevoerd. Wasko werkte met een zwaar verouderde server die al geruime tijd was afgeschreven. Er is gekozen voor gedeeltelijk werken in de cloud (alle locaties, mail Wasko-breed en persoonlijke opslagschijf) en deels een eigen nieuwe server voor applicaties voor kind- en personeelsplanning, boekhouding, salarisadministratie en HRM.

De nieuwe server is vanaf het 2e kwartaal 2015 gerealiseerd. Met name de kritische systemen zoals the nanny kindplanning, personeelsplanning, salaris en HRM zijn uitvoerig getest voor definitieve overgang naar nieuwe ICT-omgeving. Vanaf 9 november 2015 draait alles in de nieuwe omgeving. Er zijn diverse aanloopproblemen geweest.

Het doel voor het nieuwe salarissysteem was dat de mutatiestroom vanuit P&O efficiënter werd en werkprocessen zoveel als mogelijk geautomatiseerd zouden worden met ingebouwde bevoegdheden door middel van ingerichte werkstromen. Na uitgebreide marktverkenning en offertetraject is gekozen voor de oplossing Salarissysteem Exact Globe in combinatie met Real HRM (Synergy).

Er is voor gekozen eerst het salarissysteem te implementeren en daarna Real HRM. Het salarissysteem is in het 2e kwartaal 2015 met medewerking van consultants van It's Us, Exactdealer uitgerold.

Het salarissysteem in Exact is vanaf 2e kwartaal 2015 in productie. Gedurende de rest van 2015 was er sprake van diverse kinderziektes die vooral te maken hadden met de noodzakelijke ontbrekende koppelingen tussen Real HRM en Synergy. Er zijn in 2015 diverse consultants ingeschakeld om de problemen te verhelpen.

De beoogde efficiëntie is daarom in 2015 niet bereikt. In 2016 wordt stevig doorgewerkt aan het goed laten functioneren van de nieuwe ICT-omgeving.

Bijsturingsplan

Omdat in 2015 de kindbezetting helaas wederom achterbleef op de begroting, heeft Wasko in 2015 financieel moeten bijsturen. Het bijsturingsplan bestond uit een drietal pakketten:

1. Het beheersen van de formatie;
2. Een verhuisbeweging van een locatie in Papendrecht en
3. Bezuinigingen op een aantal begrotingsposten.

- *Het beheersen van de formatie*

De plannen zijn met succes uitgevoerd. De beoogde besparingsdoelstelling is gerealiseerd. De aanpak en resultaten zijn te lezen in hoofdstuk 8 Personeel en Organisatie.

- *Een verhuisbeweging in Papendrecht*

De kinderen van 3 dagopvanggroepen van In Kannen en Kruiken (Douwes Dekkerlaan) zijn in het 3e kwartaal verhuisd naar Benjamin en Trossen Los. 2 BSO-groepen van Basisbende zijn verhuisd naar school De Viermaster. Vanaf de zomervakantie van 2015 worden de leegstaande groepen verhuurd aan school De Viermaster in verband met verbouwingen. Dit heeft vanaf augustus 2015 tot een forse verlaging van de huurlast geleid (wegens doorbelasting aan school). Met deze hele exercitie is de besparingsdoelstelling uit het bijsturingsplan gerealiseerd.

- *Bezuinigingen op een aantal begrotingsposten*

De meeste doorgevoerde bezuinigingen hebben betrekking op het jaar 2016 en zijn conform plan doorgevoerd.

11. Blik op 2016

Tijdens het schrijven van dit jaarverslag, is het jaar 2016 al behoorlijk op dreef. We werken aan de uitvoering van het ondernemingsplan dat vorig jaar is verschenen. Het plan biedt een concrete werkagenda voor de organisatie als het gaat bijvoorbeeld om productontwikkeling, kwaliteit, flexibiliteit en scholing. En we werken stevig verder om de ICT-omgeving goed te laten functioneren.

We constateren dat de markt hier en daar wat aan begint te trekken. De verhoogde kinderopvangtoeslag in relatie tot de stijging van de werkgelegenheid draagt bij aan een lichte stijging van het aantal aanmeldingen. Dit is vooral zichtbaar in de BSO, maar nog niet in de DOV. Wasko timmert stevig aan de weg om de relatie met de scholen verder te intensiveren en er doen zich diverse ontwikkelingen voor.

Toch is er een trend waarneembaar. Wasko werkt in een krimpgebied. Scholen wensen zich steviger met de eigen identiteit en geloof te profileren en doen dat het liefst met een kinderopvangpartner waar zij een duurzame relatie mee hebben opgebouwd of denken te kunnen opbouwen. Dit heeft tot gevolg dat sommige scholen nu voor een andere kinderopvangorganisatie kiezen dan Wasko omdat men verwacht dat deze beter aansluit bij de identiteit en visie van de school. Gelukkig zijn er veel meer schoolorganisaties die met Wasko een nog intensivere samenwerking voor de toekomst nastreven dan tot op heden. Voor Wasko betekent deze ontwikkeling dat we creatief moeten zijn en open moeten staan voor verschillende (organisatorische en juridische) vormen van samenwerking in het werkgebied. Soms leidt dat tot duurzame nieuwe relaties, soms tot het loslaten van wat ooit was.

Mieke van der Linden
Directeur-bestuurder Wasko
11 april 2016