



wasko



*Geef kinderen de
ruimte om te groeien*

2017

Jaar-
verslag

www.wasko.nl

Dagopvang – Peuterspeelgroep
BSO (Natuur - Sport - Zwem - Vakantie)

Voorwoord

- 1. Visie en beleid**
- 2. Producten en diensten**
- 3. Kwaliteit en pedagogiek**
- 4. Financien, bedrijfsvoering en ICT**
- 5. Personeel en organisatie**
- 6. Marketing en publiciteit**
- 7. Raad van Toezicht**
- 8. Medezeggenschap**
- 9. Blik op 2018**

Voorwoord

2017: Ruimte om te groeien!

Wederom kijken we terug op een enerverend jaar. In 2017 is er veel gepresteerd. Naast de dagelijkse opvang van duizenden kinderen, de opening van een aantal nieuwe locaties, de samenwerking met de scholen, de ontwikkelingen op het gebied van kwaliteit en de nieuwe IKK wetgeving, de harmonisatie van het peuterzaalwerk, is het belangrijkste onderwerp toch wel de fusie met SKA geweest.

Na maanden voorbereiding wat op 1 april de fusie formeel een feit. Met gepaste trots hebben we de buitenwereld laten weten dat SKA voortaan onder de Wasko-vlag verder zou gaan. Door veel betrokken externe partijen is daar heel positief op gereageerd.

Zo terugblikkend hebben we de rest van 2017 hard nodig gehad om de twee organisaties samen te laten smelten. Want ook al leken Wasko en SKA erg veel op elkaar, er zijn toch veel kleinere en grotere verschillen in de cultuur, de manier van werken, de aansturing, de klantbenadering, het personeelsbeleid. We geloven sterk in het nut en de noodzaak van deze fusie en we realiseren ons dat het tijd nodig heeft om er echt één organisatie van te maken.

Daarnaast hebben we een aantal veranderingsprojecten op ICT gebied. En daar zijn we nog niet mee klaar. Verandering is niet altijd leuk, zeker niet als het om een niet zo populaire onderwerp gaat. Maar we doen het met een reden. We willen Wasko toekomstbestendig maken. Onze systemen waren verouderd, en we kunnen nu eenmaal niet die klantgerichtheid en efficiency bereiken, als we niet meebewegen met de mogelijkheden van nu en straks.

De economie draait inmiddels op volle toeren, de werkgelegenheid is toegenomen en de vraag naar kinderopvang ook. We hebben de afgelopen jaren laten zien dat Wasko DE organisatie is waar je je kind naar toe wilt brengen. En ondanks de toegenomen concurrentie van veelal kleine nieuwe aanbieders, is Wasko de veelgevraagde organisatie voor ouders en hun kinderen, maar ook voor de vijf gemeentes, de meeste scholen en veel andere organisaties die zich met het welzijn en de ontwikkeling van kinderen bezighouden. Wasko is diep geworteld in de Alblasserwaard en dat al bijna 30 jaar.

Het einde van de crisis stelt ons weer voor nieuwe uitdagingen. Hoe blijven we als werkgever voldoende interessant voor onze bestaande en voor nieuwe medewerkers. Het zijn er inmiddels ruim 400, en dat zal alleen maar meer worden. Daarom gaan we hard werken aan een versterking van ons personeelsbeleid. Het scholingsplan voor 2018 is uitgebreid en daar is meer financiële ruimte voor. We hebben aandacht voor talentontwikkeling, naast verplichte scholing in het kader de IKK. We gaan de praktijkopleiding verstevigen; we zijn bezig de werving en selectie op te tuigen. Daarnaast vinden we het belangrijk dat de flexpool goed gevuld blijft met kanjers: pm-ers die bereid zijn overal in te springen en zo professioneel zijn dat ze zich snel en flexibel op iedere groep kunnen aanpassen.

Onze organisatie staat of valt met goed geschoolde en gemotiveerde medewerkers. Met een passie voor kinderen. Dat is dagelijks zichtbaar op al onze locaties. Hulde aan onze medewerkers. Dank voor ieders inzet.

Mieke van der Linden
directeur bestuurder Wasko Kinderopvang

1. Visie en beleid

Wasko, de regionale organisatie voor kinderopvang

Wasko is dé regionale kinderopvangorganisatie in de Alblasserwaard. Wasko heeft duizenden kinderen opgevangen in de leeftijd 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.

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 een Zwem BSO.

Missie en visie

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

De missie van Wasko is:

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.

Twee fusies

Op 1 januari 2017 is Wasko gefuseerd met Stichting peuterspeelzalen de Waarden. De Waarden en Wasko vormden al een personele unie, maar in het kader van de harmonisatie van het peuterspeelzaalwerk en de kinderopvang, is besloten beide stichtingen samen te voegen en alleen nog de cao kinderopvang toe te passen.

Op 1 april 2017 is Wasko gefuseerd met Stichting Kindercentra Alblasserwaard, een vergelijkbare kinderopvangorganisatie in hetzelfde werkgebied. De fusie biedt veel kansen voor verdere groei en ontwikkeling van de locaties. Het afgelopen jaar is veel aandacht besteed aan de integratie van de verschillende SKA administraties (financien, klanten en personeel) in de Wasko organisatie. Het gelijktrekken van de verschillende werkwijzen in kwaliteit, pedagogiek, p&o en publiciteit bleek een zeer intensief proces dat nog tot ver in 2018 door zal gaan.

Samenwerking Onderwijs

In 2017 is door OPOPS (Openbaar Onderwijs Papendrecht) en Wasko een visiedocument gemaakt waarin wordt beschreven hoe de IKC ontwikkeling er voor alle OPOPS scholen in Papendrecht en Sliedrecht de komende jaren uit kan gaan zien. Daarnaast is bepaald hoe dit door beide partijen in een verdere samenwerking vormgegeven kan worden. Ook is samen met de christelijke basisschool Koningin Beatrix in Papendrecht een visiedocument gemaakt om tot een IKC te komen. Binnen het gefuseerde christelijke onderwijs in Papendrecht en Sliedrecht (VCOPS) bedient Wasko 2 scholen en zijn er voor de andere scholen nog 2 kinderopvangpartners.

Met het openbaar onderwijs in Alblasserdam komt de samenwerking op heel organische wijze van de grond. Het christelijk onderwijs in Alblasserdam wordt door PIT bediend (Onderwijs en Kinderopvang in een organisatie). De christelijke basisschool het Kompas heeft in 2017 aangegeven met Wasko verder samen te werken (in pandige peuterspeelzaal en de start van een BSO).

Met de reformatorische basisschool Bij de Hand in Sliedrecht is een samenwerkingsovereenkomst getekend om de kinderopvang uit te voeren in een nauwe samenwerking met de school.

Op alle andere scholen waar Wasko diensten aanbiedt in de vorm van kinderopvang of BSO's, is sprake samenwerking zonder dat er specifieke IKC doelen aan verbonden zijn. Soms is sprake van een brede school, soms een niet gedefinieerde samenwerking. Dit is meestal in Molenwaard en Giessenlanden.

Veel verschillende scholen en schoolkoepels zien in Wasko steeds meer een samenwerkingspartner die aan kan sluiten bij het profiel van de school. We zijn daar trots op. Tegelijkertijd is het een hele kunst om de samenwerking met de scholen daadwerkelijk gestalte te geven. Er is geen blauwdruk voor het proces en/of het einddoel. Daarbij is vanuit de overheid de wet- en regelgeving vaak nog een belemmering. Denk hierbij aan huisvesting of de beperkingen van de Wet Kinderopvang en Kinderopvangtoeslag waarbij alleen de kinderen van werkende en studerende ouders voor kinderopvangtoeslag in aanmerking komen.

Ontwikkelingen Peuterspeelzalen in de verschillende gemeentes

Peuterspeelzalen vallen per 1 januari 2018 onder de Wet kinderopvang. Hiermee gelden voor peuterspeelzalen dezelfde kwaliteitseisen als voor kinderopvang en is er recht op kinderopvangtoeslag. Voor ouders die niet in aanmerking komen voor kinderopvangtoeslag is een (gemeentelijk) gesubsidieerde plaats beschikbaar.

Peuterspeelzalen Kiekeboe in Brandwijk en Peutervreugd in Oud-Alblas zijn eind 2017 kerstvakantie overgenomen door Wasko. Dit op verzoek van de directies van Kiekeboe en Peutervreugd. Door deze overnames waarborgt Wasko continuïteit van peuterspeelwerk in beide dorpen.

Wasko is met deze overnames de enige aanbieder van peuterspeelzaalwerk in Molenwaard en daarmee ook de gesprekspartner voor de gemeente. Molenwaard en Giessenlanden gaan in 2019 fuseren.

In 2017 is besloten om de naam peuterspeelzaalwerk te vervangen door kinderopvang op peuterspeelgroepen.

Als gevolg van de fusie met SKA zijn in Sliedrecht aanpassingen doorgevoerd in de inzet van het personeel, waardoor alle peuters op de dagdelen die zij gebruik maken van de peuterspeelgroep, begeleid worden door twee vaste medewerkers.

Bij alle medewerkers is de 3F taaltoets afgenomen door UvA. Bijna iedereen heeft het vereiste taalniveau. Enkele medewerkers mogen herkansen in 2018.

Binnen verschillende gemeenten zijn medewerkers geschoold in het werken met het observatiemodel "Kijk".

Bij het bieden van een kwalitatief goed aanbod voor kinderen van 0 tot 4 jaar hoort het gestructureerd en systematisch volgen van de ontwikkeling van kinderen. In de wet IKK staat beschreven dat pedagogisch medewerkers ieder kind in beeld hebben en de ontwikkeling van deze kinderen planmatig volgt en registreert.

Dit is de reden dat Wasko een groot voorstander is van het volgen van kinderen door middel van een ontwikkelingsvolgsysteem, in plaats van het toetsen van kinderen omdat toetsen een momentopname betreft. Bovendien helpt een kindvolgsysteem om een goede doorgaande lijn te creëren tussen voorschool en basisschool.

Nieuwe BSO locaties

Wasko heeft in 2017 een aantal nieuwe locaties geopend. Dit zijn kleine locaties in de dorpskernen van de Molenwaard en Giessenlanden. Wasko wil graag bijdragen aan de leefbaarheid van de kleinere dorpskernen in dit gebied. We zijn na de zomervakantie gestart met BSO's in de CBS Groen van Prinsterer in Oud-Alblas en in Hoogblokland. In Hoogblokland eerst nog in een tijdelijk gebouw maar daarna in het nieuw te bouwen multifunctionele centrum voor de twee scholen (christelijk en openbaar samen met de kinderopvang). Na de herfstvakantie is Wasko met een BSO gestart in de openbare basisschool in Giessen-Oudekerk.

2. Producten en diensten

In 2017 bestond het aanbod van Wasko uit de onderstaande producten en diensten:

Dagopvang

De kinderdagverblijven van Wasko bieden professionele opvang aan, aan kinderen van 0-4 jaar, alle werkdagen van de week van 7.30 – 18.00 uur. We hebben een aantal locaties met flexgroepen. In deze groepen krijgen de ouders de mogelijkheid om de vooraf ingekochte uren binnen een maand flexibel in te zetten. Ook ontbijten op de dagopvang behoort tot de mogelijkheden. Daarnaast wordt er bij voldoende animo verlengde opvang op de locaties aangeboden: opvang van 07.00 uur tot 18.30 uur.

In de dagopvang zijn medewerkers in 2016 geschoold in het werken met een VVE methode. Op deze manier komen alle ontwikkelingsgebieden structureel aan bod. Een aantal locaties heeft een voorleescoördinator. Zo krijgt (voor)lezen een vaste plaats in de dagplanning.

Voorschoolse – , tussenschoolse (eventueel met Wasko lunch) 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 activiteitenaanbod cruciaal. Wasko heeft de afgelopen tijd hard gewerkt aan een goed activiteitenaanbod. Dat doen we onder meer samen met maatschappelijke partners. Voorbeelden daarvan zijn de samenwerking met kinderboerderij Papenhoeve, Landwinkel De Fruitheerlijkheid en Zwembad Blokweer. Wasko profileert zich met een professioneel sport- en/of cultuuraanbod, om zo ook stevig te opereren ten opzichte van de opkomende concurrent. Wasko werkt met DoenKids!; een online bibliotheek met meer dan 1000 uitgewerkte activiteiten voor onze BSO locaties.

Vakantieopvang

Tijdens alle schoolvakanties van het basisonderwijs biedt Wasko vakantieopvang. Mede door DoenKids! zijn de vakantieprogramma's meer gevarieerd, actiever en dus aantrekkelijker. Vakantieopvang bestaat ook steeds vaker uit een bezoek aan een van de Sport- of Natuur bso's.

Peuterspeelgroepen

Vanaf twee jaar en drie maanden kunnen kinderen twee vaste dagdelen naar de peuterspeelgroep. 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 peuterspeelgroep en krijgen daar een VVE-programma aangeboden.

Kindbezetting

De stijging van de kindbezetting heeft zich in 2017 doorgezet. Per 1 april 2017 is de Stichting Kindercentra Alblasserwaard (SKA) opgegaan in Wasko Kinderopvang. Door deze fusie is de organisatie met zo'n 20% toegenomen.

Ultimo 2017 is de implementatie gestart van een nieuw kindplanning systeem. De huidige kindplanning vindt, vanwege de fusie, in meerdere administraties plaats.

De fusie heeft niet geresulteerd in een overlap van locaties. Het werkgebied van SKA lag naast dat van Wasko. Het aantal kindplaatsen voor heel Wasko is dus toegenomen.

Verder zijn er in 2017 vier locaties gesloten; drie daarvan zijn overgedaan aan een collega organisatie in Alblasserdam. De locaties van SKA worden in de administratie niet volledig gesplitst naar opvangsoort waardoor er geen vergelijkende cijfers van oude jaren gegeven kan worden.

In onderstaand overzicht staan derhalve alleen de bezetting als percentage en het totaal aantal kinderen in opvang per ultimo 2017.

De getallen

Hieronder wordt de bezetting weergegeven in procenten van de opengestelde capaciteit en het totaal aantal kinderen in opvang per ultimo van het jaar.

Opvangsoort	bezettingspercentage	Totaal aantal kinderen
dagopvang	78,32%	819
BSO	71,50%	1.684

peuters	Alblasserdam	Giessenlanden	Molenwaard	Sliedrecht	Papendrecht
VVE	34	21	28	50	45
subsidie	20	24	52	34	56
WOK	51	98	127	100	120
Totaal 860	105	143	207	184	221

Gemeente/locatie

DOV BSO TSO PSG

Alblasserdam

Dikkie Dik	X			
Kompas, het PSG (Ot en Sien)				X
Maasplein	X	X		
Natuur BSO		X		
Nokkenwiel 't		X		X
Palet, het		X		X
Sport BSO Alblasserdam, Het Startblok		X		

Giessenlanden

Dikkertje Dap	X	X		X
Lingewaard, de TSO			X	
Giessen-Oudekerk BSO				
Kwetternest, Het	X	X		X
Hoogblokland		X		
Kaboutertijd				X
Polderkids		X		X
Torteltuyn, de				X
Biebelebom	X	X		X

Molenwaard

Boerderij, de	X	X		X
Kiekeboe		X		X
Alles Kids	X	X		X
Ammers, de TSO			X	
Eben Haëzer Gr.A. TSO			X	
Groene, de BSO		X		
Ooievaarsnest PSG				X
Carillon, het	X	X	X	X
Spreeuwenest, 't	X	X		X
Groen van Prinsterer		X		
Peutervreugd				X
Puttertje PSG				X

Papendrecht

Basisbende		X	X	X
Beatrix, Koningin		X	X	X
Benjamin	X			

Boomhut, de PSG				X
Frank en Vrij, Moerbeihof		X	X	X
Floris Pr., BK		X	X	
In Kannen en Kruiken/Optimist	X			
Kinderkasteel, het BSO				
Leilinde, De		X	X	X
Pinkeltje PSG				X
Sport BSO Papendrecht, De Springplank		X		
Trossen Los	X	X	X	X
Visje, 't PSG				X
Wielen, de		X	X	X
Sliedrecht				
Bij de Hand				X
Henri Dunant		X		X
Oranje Nassau		X		
Roald Dahl		X		X
Sport BSO Sliedrecht, De Basis		X		
Wilgen, de	X	X		X

3. Kwaliteit en pedagogiek

In de kinderopvang zijn kwaliteit en pedagogiek onlosmakelijk met elkaar verbonden. De vaardigheden van de pedagogisch medewerker in de omgang met de kinderen en ouders, zijn bepalend voor de kwaliteit.

GGD toezicht

In 2017 is het aantal geconstateerde tekortkomingen door de GGD fors toegenomen. Van 8 tekortkomingen in 2016 naar rond de 50 in 2017. Op één locatie zijn vaak meerdere tekortkomingen geconstateerd. Het overgrote deel van de tekortkomingen zijn geconstateerd op voormalige SKA locaties. De vakinhoudelijke kennis is daar regelmatig zwak en er moet een forse inhaalslag gemaakt worden. De GGD inspecteurs hebben voornamelijk tekortkomingen geconstateerd op de items veiligheid/gezondheid en het pedagogisch klimaat.

Er zijn maatregelen genomen om de “zwakkere” locaties aan te laten sluiten bij de kwaliteit van de overige locaties. Omdat het niet alleen gaat om kennis maar ook om houding en gedrag, kost dit tijd. Wat gaat helpen is dat de voormalige SKA locaties vanaf 1 januari mee gaan doen met Focus (interne scholingsmethode). Ook wordt er daarnaast extra geïnvesteerd in scholing en er worden ervaren Wasko (preventie-)medewerkers ingezet om te helpen bij het maken van de noodzakelijke verbetering.

Naar aanleiding van een GGD inspectie heeft de gemeente Giessenlanden Wasko een bestuurlijke boete opgelegd. Deze komt te vervallen als we tijdig de juiste maatregelen nemen.

Interne audit

De interne audit van 2017 is verplaatst naar begin 2018. Vooral de SKA locaties zijn bezocht door de interne auditoren. Voor een groot deel hebben zij naar dezelfde items gekeken als de GGD. De uitslag van dit interne onderzoek is eind maart 2018 bekend en hopelijk is er dan al een verbetering te zien.

IKK

In 2017 zijn we volop bezig geweest met de voorbereidingen van de IKK. Alle vereiste maatregelen zijn tijdig genomen. De belangrijkste verandering is dat van de pedagogisch medewerkers verwacht wordt dat zij hun (pedagogisch-) handelen kunnen uitleggen. De toekomstige GGD inspecties zullen nog meer inzoomen op het pedagogisch handelen. In de kwaliteitsnieuwsbrieven is hier veel aandacht aan besteed. Daarnaast zijn we in 2017 gestart met het inzetten van pedagogisch coaches. Dit zijn medewerkers die een coachende rol hebben. In 2018 gaan we het werken met pedagogisch coachen verder ontwikkelen.

Zowel door de IKK gedachte, als de visie van Wasko om verantwoordelijkheden lager te leggen, wordt er een steeds groter beroep gedaan op de vaardigheden en kennis van de pedagogisch medewerkers. De pedagogisch medewerkers bekwaam houden zodat zij blijven voldoen aan de veranderende eisen, vormt de grootste uitdaging voor 2018.

4. Financien, bedrijfsvoering en ICT

Financien

Als gevolg van de fusies met Stichting Peuterspeelzalen De Waarden en Stichting Kindercentra Alblasserwaard is Wasko in omvang behoorlijk gestegen. Enkelvoudig was de omzet over 2016 nog 7,3 miljoen euro waar deze van de gefuseerde organisatie is uitgekomen op 11,0 miljoen euro. De kernactiviteiten zijn gelijk gebleven, kinderopvang met alle vormen van opvang met uitzondering van gastouderopvang. Ook is er door de fusies geen overlap van locaties ontstaan. De definitieve omzet is zelfs boven de begrote omzet uitgekomen. Door, met name, bijzondere lasten is het uiteindelijke resultaat achtergebleven ten opzichte van het begrote resultaat.

Per 1 januari 2018 zullen nog twee zelfstandige peuterspeelzalen overgenomen gaan worden. Daarmee is het gehele werkgebied van Wasko gedekt en wordt er in nagenoeg de gehele Alblasserwaard kinderopvang door Wasko aangeboden. Het risico bestaat dat de versnippering van het aantal locaties leidt tot een lagere efficiency in de bedrijfsvoering en de kindbezetting. Dit fenomeen is het gevolg van de maatschappelijke rol die Wasko inneemt in goed overleg met de betrokken gemeenten. De onzekerheid die Wasko had ten aanzien van de verschillende denominaties van vooral de BSO locaties wordt door de groei kleiner.

Binnen Wasko wordt geen gebruik gemaakt van financiële instrumenten. Overschotten van liquide middelen worden in de vorm van banktegoeden aangehouden.

Bedrijfsvoering en ICT

Het jaar 2017 heeft nadrukkelijk in het teken gestaan van de implementatie van twee grote nieuwe systemen. Gestart is met Afas Profit voor de financiële-, personeel- en salarisadministratie. Aan Afas is vervolgens een intranetomgeving gekoppeld waarmee veel processen gedigitaliseerd zijn en nog kunnen worden.

Als gevolg van de fusie met SKA is de Wasko-cloud uitgebreid met de nieuwe locaties en zijn deze locaties voorzien van nieuwe hardware.

In het voorjaar is de personeelsplanning gestart met Quebble. Een programma waarmee de personeelsplanning gerealiseerd kan worden en de hele urenadministratie van medewerkers is geregeld. Dit systeem is gekoppeld aan Afas. In het najaar is gestart met de implementatie van Quebble kindplanning. Dit programma moet een programma, dat bijna 15 jaar in gebruik is geweest, gaan vervangen. Naast het vervangen wordt hiermee ook een zestal losse administraties samengevoegd tot één en wordt het een integraal onderdeel met de personeelsplanning waardoor er een direct inzicht ontstaat op het gebied van beroepskracht-kindratio. Ook komt er na de invoering een nieuw ouderportaal beschikbaar en een communicatie platform met ouders.

Tegen het einde van het jaar zijn de werkzaamheden gestart voor het maken van een nieuwe website die begin 2018 gelanceerd wordt.

Op facilitair gebied heeft de integratie plaatsgevonden van de nieuwe locaties na de fusie. De locaties van SKA lieten in meer of meerdere mate achterstallig onderhoud zien. In 2018 zal op verschillende locaties een opfrisbeurt uitgevoerd gaan worden.

Op het gebied van huur en medegebruik, van ruimten in schoolgebouwen, zijn diverse overeenkomsten verder geüniformeerd. Diverse contracten zijn geoptimaliseerd en de verzekeringsportefeuille is na de fusie op orde gebracht. Op onderdelen kon er een efficiency slag gerealiseerd worden.

5. PERSONEEL EN ORGANISATIE

Veranderingen in 2017

Een grote wijziging in 2017 is de fusie van de Stichting Peuterspeelzalen de Waarden en Wasko. Een traject waar een sociaal plan voor is opgesteld in overleg met verschillende werknemersorganisaties. Tevens is in 2017 de fusie met SKA gerealiseerd. Ruim 80 medewerkers zijn er bij Wasko op de payroll bijgekomen. Dit betekende voor 2017 zoeken naar harmonisatie in werkwijze en cultuur. Met het resultaat dat het gros van voormalig SKA medewerkers zich inmiddels thuis voelt bij Wasko. De afdeling P&O heeft in beide trajecten een grote rol gespeeld.

In 2016 is het besef gekomen dat de rol van vestigingsmanager niet meer past bij de veranderende structuur; het lager leggen van de verantwoordelijkheden binnen de organisatie. De rol van vestigingsmanager is dan ook geheel komen te vervallen in 2017. Daarbij wordt opgemerkt dat het niet gaat om het verlagen van de kosten, maar om medewerkers op elk niveau meer ruimte te geven om zelf te sturen in de uitvoering van hun werkzaamheden, om zo meer kwaliteit te kunnen bieden. Daarnaast heeft een herindeling plaatsgevonden van de teamleiders over de locaties van Wasko. De herindeling had tot doel dat schooldirecties zoveel mogelijk met een gesprekspartner van Wasko te maken krijgen.

Een andere grote verandering in 2017 is het overgaan op een nieuw HRM systeem (AFAS) en Quebble Personeelsplanning. Door gebruik het HRM systeem wordt een groot deel van de HR-administratie gedigitaliseerd en geautomatiseerd. Deze processen zijn in het vierde kwartaal van 2017 ingericht. Hieruit blijkt dat in ieder geval tijd, papier en geld wordt bespaard. De beoogde efficiencyslag door het gebruik van Quebble Personeelsplanning laat nog even op zich wachten. Dit heeft vooral te maken met de verschillende kinderziektes die we tegenkomen. Hierdoor is veel tijd besteed aan het uitzoeken en beantwoorden van vragen van medewerkers

Aantal medewerkers

In onderstaand schema wordt de bezetting van personeel zichtbaar gemaakt.

Peildatum	01-01-17	01-01-18
Totaal aantal arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd	55	69
Arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd pm'ers	50	63
Arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd overige functies	5	6
Totaal aantal FTE bepaalde tijd	13,31	26,9
FTE bepaalde tijd pm'ers	10,06	24,5
FTE bepaalde tijd overige functies	3,25	2,4
Totaal aantal arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd	192	352
Arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd pm'ers	173	311
Arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd overige functies	19	41
Totaal aantal FTE onbepaalde tijd	99,40	138
FTE onbepaalde tijd pm'ers	84,83	115,5
FTE onbepaalde tijd overige functies	14,57	22,5
Totaal aantal arbeidsovereenkomsten	247	421
Totaal aantal arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd	55	69
Totaal aantal arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd	192	352
Totaal aantal FTE	112,71	164,9
Totaal aantal FTE bepaalde tijd	13,31	26,9
Totaal FTE onbepaalde tijd	99,40	138

Flexpool

Omdat we onze flexibele schil willen vergroten, om hiermee pieken te kunnen opvangen onder andere tijdens verzuimverlof en opleiding, is er geïnvesteerd in de flexpool. In 2017 waren er 53 medewerkers werkzaam in de flexpool, waarvan 51 vrouwen en 2 heren. In totaal 29,13 FTE.

De ervaringen met de flexpool zijn:

- Instroom in de flexpool gaat moeizaam, omdat medewerkers graag zekerheid willen hebben. We hebben geprobeerd de instroom in de flexpool te vergroten door een min-max contract te geven (15-25 uur) in plaats van een 0-uren of een oproepcontract.
- Naast instroom is er ook weer een ruime uitstroom uit de flexpool. De uitstroom betreffen niet zo zeer medewerkers die uit dienst gaan maar juist een vaste locatie krijgen binnen Wasko. Dit is een gezond proces in verband met het toenemende kind aantal op de locaties en wat waarin je hebt geïnvesteerd, behoud je op deze manier voor de organisatie.
- Eind 2017 hebben we voor het eerst een speeddate georganiseerd. Dit heeft voor een aantal nieuwe enthousiaste medewerkers gezorgd.
- In 2017 hebben er meerdere flexbijeenkomsten plaats gevonden, flexmedewerkers hebben aangegeven dit als zeer prettig te ervaren omdat zij niet deelnemen aan groepsoverleggen en op deze manier op de hoogte blijven.
- Verzuimpercentage is erg laag binnen de flexpool (behalve in november en december door een langdurige verzuim).
- In 2017 zijn 46 medewerkers ingestroomd in de flexpool en 13 zijn er weer uitgestroomd. Voornaamste reden was de voorkeur voor een vaste plek of niet flexibel genoeg voor de flexpool.

Stagiaires

Omdat de markt van de kinderopvang weer aantrekt en wij willen investeren in goede medewerkers, hebben wij in 2017 ook weer intensief gewerkt met stagiaires. In 2017 hebben er in totaal 32 leerlingen stage gelopen binnen Wasko. Zij zijn tijdens hun leerproces begeleid door 26 werkbegeleiders en 1 praktijkopleider.

De opbouw van de stagiaires was als volgt:

- PW3: 18 stagiaires
- PW4: 10 stagiaires
- Sport en bewegen: 2 stagiaires
- Cios: 1 stagiaire
- PEM: 1 stagiaire

Verloop van deze stages:

- 5 voortijdig gestopt met de opleiding, 4 op eigen verzoek en 1 stagiaire op ons verzoek
- 7 leerlingen zijn langer dan een schooljaar bij Wasko gebleven, waarvan 4 een stage plek op een andere locatie hebben gekregen voor het nieuwe schooljaar en 3 stagiaires een verlengde stage hebben gehad.
- 5 leerlingen hebben bij Wasko eindexamen gedaan (1 op niveau 4 en 4 op niveau 3) en zij zijn alle 5 bij Wasko gaan werken.
- De rest heeft volgens planning de stage afgerond.

Scholing

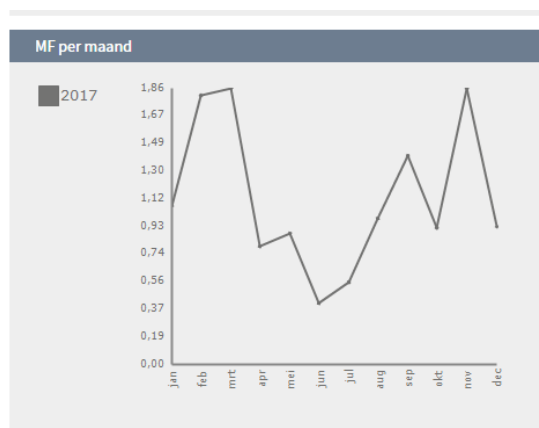
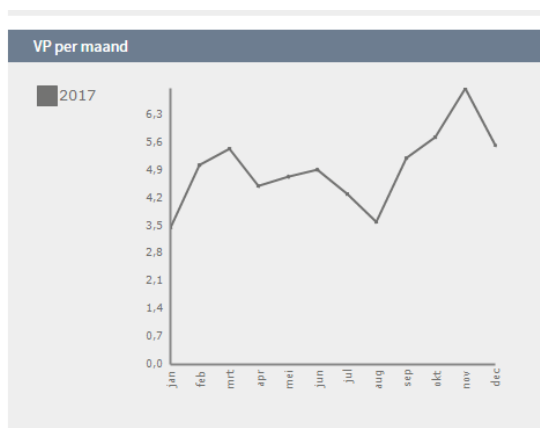
Ruimte om te groeien blijft de missie van Wasko. Dit geldt ook voor onze eigen medewerkers. In 2017 hebben we voornamelijk geïnvesteerd in klantgerichtheid van medewerkers, zoals het traject "Knuffel de klant" en "klantgericht rondleiden". Daarnaast gaat altijd een flink gedeelte van het budget naar de trainingen EHBO en BHV.

Het budget voor scholing bedroeg voor 2017 ruim € 106.000.

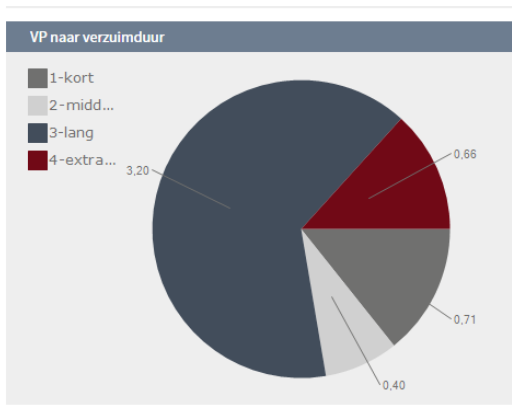
Er is totaal aan Wasko € 98.707 aan scholing en coaching gefactureerd.

Verzuim

In de branche Kinderopvang zie je dat het landelijk gemiddelde is gedaald van 4,7% naar 4,6% (bron: www.fcb.nl). Voor Wasko zagen we in 2016 ook een daling ten opzichte van 2015 van het gemiddelde verzuim. In 2017 is het gemiddelde verzuimpercentage 4,96%, wat een stijging van 0,2 is ten opzichte van 2016. Uitschieters (veel ziekmeldingen) zie je in de maanden maart, juni, oktober en november. De meldingsfrequentie over 2017 bedraagt 1,1. Dit houdt in dat een medewerker zich gemiddeld 1,1 maal meldt met ziekteverlof. Landelijk ligt dit cijfer rond de 1.



De stijging van het verzuimpercentage heeft vooral te maken met langdurig verzuim. Dit is de grootste groep binnen Wasko. Dit verzuim is merendeels privé gerelateerd.



Nota bene:

1 t/m 14 dagen = kortdurend verzuim

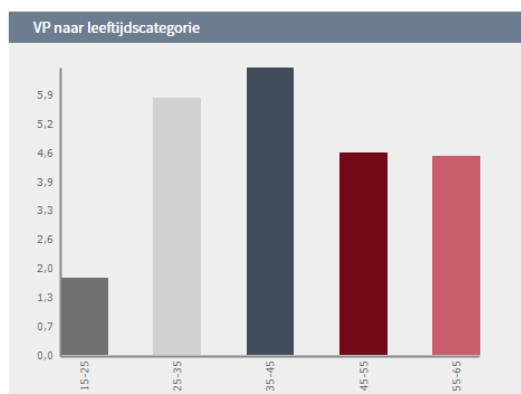
15 t/m 91 dagen = middellang verzuim

92 t/m 365 dagen = lang verzuim

366 t/m 730 dagen = extra lang verzuim

De verzuimcijfers zijn inclusief De Waarden en vanaf april 2017 ook inclusief voormalig SKA medewerkers. Hier is geen splitsing in aangebracht.

Wat verder opvalt, is dat de medewerkers in de leeftijdsgroep 35-45 het hoogste verzuimpercentage hebben. Landelijk gezien zie je dat het verzuimpercentage stijgt met de leeftijd, dat is bij Wasko dus niet het geval (bron: www.volksgezondheidszorg.info).

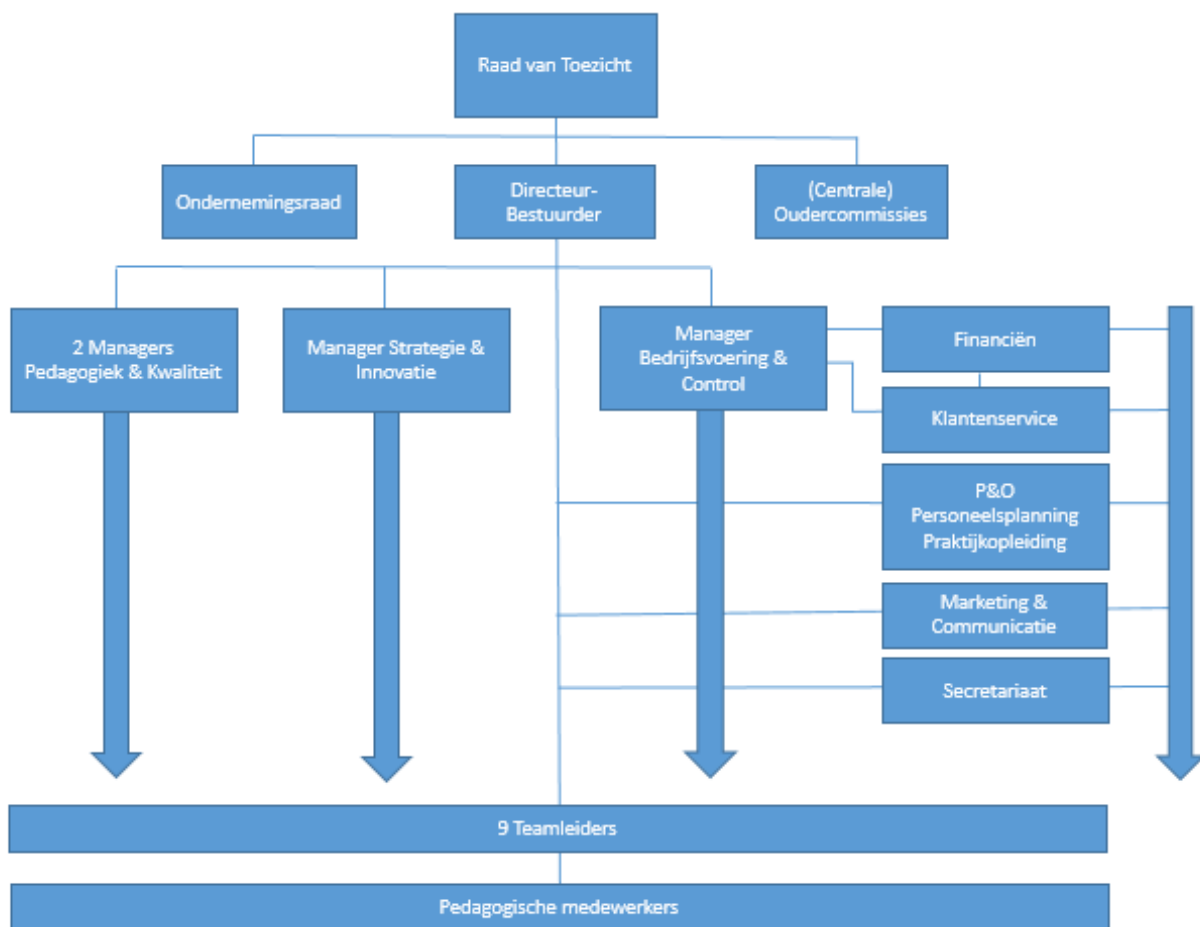


Speeddaten en het TULP Team

Om toekomstige medewerkers te boeien en waar mogelijk te binden heeft Wasko een speeddate avond georganiseerd. Werkzoekende konden laagdrempelig en snel kennis maken met de organisatie. Resultaat: 21 kandidaten - 12 geschikt en geïnteresseerd. De avond is zeer positief ontvangen. Ook de samenwerking hierin met het UWV is goed gegaan. 8 mensen zijn aan de slag.

Wasko is een PR-campagne gestart waarbij gezocht werd naar Talentvolle Unieke Lach & Leer Professionals, het zogenaamde Tulp Team. Op die manier hoopt zij het personeelstekort te verminderen. Leden van het team kunnen individueel ingezet worden voor workshops/activiteiten op het gebied van sport, cultuur, creativiteit, drama, taal, techniek, koken etc. Het team bestaat uit mensen met een lesbevoegdheid, een achtergrond in de verzorging, een diploma Sport en Bewegen, CIOS, ALO, Activiteitenbegeleiding, onderwijsassistent of een andere erkend diploma voor kinderopvang.

De organisatie ziet er in 2017 als volgt uit:



6. Marketing en publiciteit

Boeien, binden en behouden

Klantbehoud is en blijft van essentieel belang. Wasko moet creatief blijven om niet alleen klanten te boeien en te binden maar ook medewerkers, partners en gemeenten. Hieronder een opsomming van de belangrijkste activiteiten.

1. *KitsKatern* - Verhalen raken mensen, maken mensen enthousiast en zetten aan tot actie. De KitsKatern viel in 2017 twee keer op de deurmat van bijna 60.000 huishouden in de Alblasserwaard. Door verhalen, ervaringen en achtergrondinformatie laten we de meerwaarde van professionele kinderopvang zien.

2. *Media* - Wasko was vaak in de publieke belangstelling in de geschreven pers. Vrijwel alle ingezonden persberichten worden overgenomen. Dit genereert veel gratis publiciteit.

3. *Social media* – Facebook blijft een belangrijke rol spelen. In het tweede halfjaar zien een terugloop in aantal ‘likes’ op Facebookberichten. Dit heeft te maken met het algoritme van Facebook. Het bereik blijft wel hoog. Wekelijks plaatsen we 2 nieuwsberichten over activiteiten op de locatie. Daarnaast is er een vaste rubriek met Tante Kootje, de personificatie van de enorme schat aan pedagogische kennis die binnen onze kinderopvanglocaties aanwezig is. Er is tevens een start gemaakt met het laten zien van de pedagogische meerwaarde van kinderopvang met een fotoserie met de zoon van één van onze medewerkers.

Vooraf onder jongeren is Instagram het heel populair, waar diezelfde doelgroep juist op Facebook en Twitter afhaakt. Om deze doelgroep potentiële klanten te boeien is een Wasko Instagram account aangemaakt in de tweede helft van 2017. Er zijn inmiddels 99 volgers.

4. *Wasko komt naar je toe* - Wasko was het afgelopen jaar zichtbaar aanwezig bij o.a. het Baggerfestival in Sliedrecht, de Fokveedag in Nieuwpoort en het Havenfestival in Alblasserdam. Wasko zag kansen om een kinderplein te creëren tijdens het Havenfestival. Dit is succesvol ontvangen en krijgt op verzoek van het Havenfestival een vervolg in 2018. Het unieke concept zal ook een vervolg vinden bij andere evenementen.

Ook heeft Wasko een team ingezet tijdens de vlotterrace in Alblasserdam om te laten zien dat Wasko de leukste, energiekste, gekste kinderopvang in de regio is. Wasko heeft hiermee de eerste originaliteitsprijs gewonnen.

Sinds 2016 helpt Wasko Sinterklaas een handje in zijn werkplaats Papendrecht. Mede door onze aanwezigheid in de Sint optocht is onze medewerking gevraagd voor de ‘lichtjesticht’ in Papendrecht.

Ook met organisaties als Samenloop voor Hoop in Papendrecht hebben we kansen gecreëerd om samen te werken. Wasko heeft de organisatie van de Kinderloop voor Hoop voor haar rekening genomen.

5. *Sponsoring en advertenties* - de kracht van Wasko zit in de pedagogisch medewerkers en teamleiders die geworteld zijn in de samenleving. In een aantal gevallen is het daarom belangrijk kleinschalig te sponsoren door middel van een sponsorbord bij de lokale speeltuinvereniging of een aansprekende advertentie in het programmaboekje van de Oranjevereniging.

Zichtbaarheid

De fusie met SKA werd 1 april een feit. De officiële overname is feestelijk gevierd met kinderen van zowel SKA als Wasko als ook de belangrijkste relaties. Alle SKA-locaties hebben een nieuw Wasko-logobord gekregen. Ook nieuwe locaties krijgen een Wasko-logobord. De Wasko-‘bewegwijzering’ in scholen is op een aantal locaties verbeterd. Dit krijgt een vervolg in 2018. Ook dragen steeds meer medewerkers Wasko-kleding. Er is een nieuw wagenpark aangeschaft met een frisse uitstraling. Daarnaast zorgt de BSO-fiets van de Natuur BSO voor veel bekijks in Alblasserdam.

Meer scholen kiezen voor een gezamenlijk logobord. Een aantal scholen kiest voor een logo-bord met zowel het logo van de school als van Wasko. 3 scholen hebben gekozen voor een logo waarbij het Wasko-logo geïntegreerd werd (Het Palet en Maasplein in Alblasserdam en de Joh. Calvijnschool in Sliedrecht).

Wasko online

In 2017 trok de Wasko website iets minder bezoekers dan in 2016. Dit heeft te maken met de verouderde software van de website. De website is niet mobielvriendelijk. Dit heeft zelfs geresulteerd in een blokkade in zoekmachines door Google. In 2017 is een start gemaakt met het verbeteren van de website. De website richt zich voornamelijk op potentiële klanten. Bestaande klanten zullen meer gebruik maken van het ouderportaal en digitaal kindschrift. Het aandeel van mobiel verkeer stijgt dit jaar ook verder. Dit aandeel zal naar verwachting in de toekomst verder blijven stijgen.

Resultaten online campagnes

Adwords blijft in 2017 onverminderd goed presteren. Ondanks dat de website een paar weken geblokkeerd is door de Google zoekmachine (door het ontbreken van een mobiel-geschikte website) is het aantal keer dat de contactpagina of het inschrijfformulier is bekeken is meer dan verdubbeld. Met hetzelfde budget zijn er meer clicks naar de Wasko-site gegenereerd. In totaal heeft de Adwords campagne ruim 26% van het totale websiteverkeer gerealiseerd in 2017. Dit was in 2016 nog 20%. Het belang van Adwords in het totale website verkeer is dus groter geworden.

Vooruitblik 2018

Communicatie met ouders wordt efficiënter door middel van het ouderportaal en digitale kindschrift. De website wordt klantgerichter en -vriendelijker met de focus op potentiële klanten en cross mediale relaties.

In de marketing zal een verschuiving plaatsvinden van de 4 P's naar de 4 C's.

- Customer Solution (als vervanger van product)
- Cost to the Customer (als vervanger van prijs)
- Convenience (als vervanger van plaats)
- Communication (als vervanger van promotie)

Deze C's dwingt Wasko nog meer door de ogen van de klant en relatie te kijken. Tevens biedt dit model meer aanknopingspunten biedt voor de online marketingmix.

7. Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is in 2017 acht keer in overleg bij elkaar geweest. Ter voorbereiding van deze bijeenkomsten heeft de voorzitter van de RvT overleg met de directeur-bestuurder. In het reguliere overleg nam 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.

Uiteraard heeft de RvT veel aandacht besteed aan de fusie met SKA. Ook de strategische keuzes van Wasko in het kader van de samenwerking met het onderwijs zijn regelmatig onderwerp van gesprek geweest.

Mw. Baas-Borsje heeft in april te kennen gegeven de RvT te willen verlaten.

Als gevolg van de fusie met SKA is oud bestuurslid van SKA Dhr. Paans per 1 april 2017 toegetreten tot de RvT.

In december 2017 heeft Dhr. Sloof het voorzitterschap overgenomen van Dhr. Van der Linden.

Met het oog op het aftreden van 3 leden van de RvT in 1,5 jaar tijd, is eind 2017 besloten in één keer 3 nieuwe leden te werven en dit uit te besteden aan een professioneel werving selectiebureau. Dhr. Sloof en Dhr. Paans vormden de selectiecommissie met directeur bestuurder Mieke van der Linden als adviseur. Begin 2018 heeft de selectie plaatsgevonden.

De RvT had in 2017 de volgende samenstelling:

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Benoemd per	Herbenoeming 1	Herbenoeming 2	Lidmaatschap tot en met uiterlijk
De heer mr. L.V. Sloot, CPL	Advocaat, partner bij Clingendael Advocaten te Den Haag	<ul style="list-style-type: none"> - Bestuurslid Stichting (i.o.) 't Web te Bleiswijk - Voorzitter Commissie Geschil en Beroep Oxfam Novib 	Juni 2007	Juni 2011	Juni 2015	Beëindiging juni 2019
Mevrouw drs. E. Vermeulen	Managing Director IIR Institute for International Research	<ul style="list-style-type: none"> - Voorzitter Stichting Prestatie Waterpolo Z & PC Rotterdam 	Februari 2006	Februari 2010	Juni 2014	Beëindiging februari 2018
De heer Ir. J. van der Linden	Gepensioneerd Rector Willem de Zwijger scholengemeenschap Papendrecht	<ul style="list-style-type: none"> - Lid Raad van Toezicht Stichting OVO Hoeksche Waard - Assessor Hogeschool Utrecht faculteit Educatie - (Duo)Raadslid D'66 Papendrecht, tevens lid commissie ABZ en Ruimte 	December 2005	December 2009	December 2013 Voorzitter sinds september 2016 tot en met december 2017	Beëindiging december 2017
De heer Drs. D.F. Sloof	Director financial management KPMG Management Consulting	<ul style="list-style-type: none"> - Bestuurslid Basketbalvereniging Flush '72 	Januari 2016	Januari 2020	Januari 2024	Beëindiging Januari 2028
Mevrouw C.C. Baas-Borsje			Februari 2016 en beëindigd in mei 2017	Nvt	Nvt	Nvt
De heer A.J.P.A. Paans	Accountmanager, Kuehne + Nagel BV te Tiel	- Geen	April 2017	April 2021	April 2025	April 2029

8. Medezeggenschap

Oudercommissies

Oudercommissies hebben 2 tot 4 keer per jaar vergaderingen met teamleiders over locatie specifieke onderwerpen. Er zijn bij Wasko ongeveer 20 oudercommissies.

Op de locaties die geen oudercommissies en minder dan 50 kinderen, hebben we een alternatieve vorm van ouderraadpleging ontwikkeld.

In 2017 zijn alle oudercommissies 3 keer uitgenodigd door de directeur-bestuurder voor Wasko brede onderwerpen zoals tariefstelling, pedagogisch beleidsplan enz. Een gedeelte van deze avonden wordt interactief ingevuld zodat er veel informatie wordt opgehaald (bijv. voedingsbeleid, aanbod activiteiten, vakantie-invulling). Gemiddeld maken zo'n 15 ouders hiervan gebruik. Oudercommissies delegeren deze avonden meestal aan één of twee ouders. Bij Wasko-ouders is er geen belangstelling voor een zogenaamde gebruikersraad.

Ondernemingsraad

Ook dit jaar hebben heeft de ondernemingsraad niet stil gezeten.

“In dit jaarverslag hebben we een korte samenvatting gemaakt met wat we het afgelopen jaar voor de medewerkers en de organisatie hebben gedaan. We willen hen bedanken voor het vertrouwen.

We hebben vele instemming- en adviesstukken besproken en onze mening hierover gegeven. Hiermee hebben we altijd het belang voor de organisatie en de medewerkers voor ogen. De volgende onderwerpen hebben we besproken:

- De start van zowel de BSO in Oud-Alblas, Giessen-Oudekerk, Brandwijk en de sport BSO in Sliedrecht.

- De overname van PSZ Peutervreugd en Kiekeboe.

- Het advies concept scholingsplan 2017 en de concept begroting 2018.

- Ook hebben we ons advies uitgebracht op de verdeling van de werkzaamheden van Marianne Kweekel, de organisatieontwikkelingen MT & TL, de nieuwe BHV opleider Livis en de VerbeterMeter MTO/KTO.

Hiernaast hebben we ook nog een inspirerende OR cursus gevolgd.

Door de fusie met SKA hebben we de OR versterkt met 2 leden, Marcella de Haan & Gerda Meijer. Maar we hebben ook afscheid genomen in 2017 van Nelleke van Drunen en Marcella de Haan. We zullen met de 7 huidige OR-leden verder gaan. In 2018 hopen we ons weer net zo in te kunnen zetten voor jullie!”

9. **Blik op 2018**

Nieuw ondernemingsplan

Wasko zal na de zomer van 2018 een nieuw ondernemingsplan maken waarin we verder gaan op de weg die we in 2015 zijn ingegaan met de inzichten van nu. Dat betekent de continuering van het tweesporenbeleid waarbij we 1^e samenwerken met het onderwijs en 2^e samenwerken met allerlei andere partijen in de samenleving. Vooral in spoor 2 liggen veel kansen voor de toekomst besloten.

Regelgeving overheid versus ondernemerschap

De overheid staat niet stil met het uitrollen van veel nieuwe wetgeving over onze sector. Of het nu gaat om de IKK, de AVG, of de registratie van het personenregister, er komt telkens weer veel nieuwe regelgeving op ons af. Ook de GGD lijkt in haar aanpak meer in details te schieten dan het voorheen deed. Het is een hele kunst om de organisatie "licht" in te richten als het gaat om bureaucratie en controlemechanismes als de overheid een tegengestelde beweging lijkt te maken. De regeldruk mag het ondernemerschap, de klantgerichtheid en de kwaliteit niet in de weg staan.

Groei in de kinderopvang, voldoende personeel?

Wasko legt in 2018 een stevig accent op een actief en toekomstbestendig HRM beleid. De afdeling HRM draait op volle toeren met de werving en selectie van personeel, het vullen van de flexpool, het plaatsen van stagiaires, het roosteren van personeel, het uitvoeren van alle scholingsactiviteiten. Bijzonder belangrijk is dat Wasko zich goed profileert als aantrekkelijke werkgever in een gebied waar personeelsschaarste een aandachtspunt gaat zijn. Wasko zal om die reden ook niet oneindig kunnen uitbreiden.

Project Zelfsturing

Het is onze visie om medewerkers veel ruimte te geven. Eigen initiatief, meer verantwoordelijkheden, minder aan een leidinggevende hoeven vragen. Zelf doen. Het kan en het mag. En het is ook nodig. Want het is onze overtuiging dat we de klanten beter bedienen als je als medewerker meer te zeggen hebt. Teams kunnen zelfstandiger functioneren als de feedback cultuur goed is. Als je tegen elkaar kunt zeggen hoe je het team beter kunt laten functioneren. En dat veilig, opbouwend, constructief, en open. Samen gaan we werken aan de versterking van de teams. In 2018 wordt de start gemaakt om de zelfsturing binnen Wasko verder te organiseren.