



# Wasko Kinderopvang *Jaarverslag 2022*

---

# **Inhoudsopgave**

## **Voorwoord**

- 1. Visie, beleid en ontwikkeling**
- 2. Producten en diensten**
- 3. Kwaliteit en pedagogiek**
- 4. Financiën, bedrijfsvoering en ICT**
- 5. Personeel en organisatie**
- 6. Marketing en publiciteit**
- 7. Raad van Toezicht**
- 8. Medezeggenschap**
- 9. Blik op 2023**

## Voorwoord

Wasko kan terugkijken op wederom een heel bijzonder en uitdagend jaar. De economische impact van de pandemie bleek mee te vallen en de negatieve effecten op bedrijven door uitgestelde belastingbetalingen zijn op korte termijn nog niet groot gebleken. Een gevreesde diepe recessie heeft zich gelukkig niet voorgedaan en de economie is langzaam aan het herstellen. De oorlog in Oekraïne heeft het hele jaar voortgeduurd waarbij forse prijsstijgingen als gevolg van de inflatie de Nederlandse consument beperkt heeft in haar koopkracht en bestedingsruimte. Dat kan een potentiële bedreiging zijn voor Wasko als de consument keuzes moet gaan maken met een beperkt besteedbaar inkomen maar gezien het herstel van de economie en werkgelegenheid en stijgende vraag naar kinderopvang is dat op dit moment niet aan de orde. De stijging van de gas- en olieprijsen is afgevlakt en heeft zich gestabiliseerd. De effecten hiervan zijn in 2022 niet significant geweest voor Wasko maar in de begroting van 2023 is wel rekening gehouden met mogelijke naheffingen en correcties op de huurprijzen. De ontwikkeling van deze kosten wordt goed gemonitord.

Wasko en haar medewerkers hebben een bewonderenswaardige veerkracht, mentaliteit en creativiteit getoond, net als in 2021. Werkelijk alles werd in het werk gesteld om er zo goed mogelijk te zijn voor kinderen, ouders en elkaar. Een heel groot compliment waard voor alle Wasko collega's.

Tegelijkertijd zijn er, in navolging van 2021 belangrijke verdere stappen gezet in de ontwikkeling van Wasko. De basis is wederom verder versterkt en er zijn diverse initiatieven gestart. Er zijn nieuwe locaties geopend, er is doorontwikkeld op het gebied van kwaliteit en is er hard gewerkt aan het verwezenlijken van onze doelstellingen en ambities uit het Koersplan van Wasko voor 2022. Alles met als doel om nu én in de toekomst een leuke, gezonde en toekomstgerichte kinderopvangorganisatie te zijn én te blijven!

We hebben de afgelopen jaren laten zien dat Wasko dé organisatie is waar je je kind naar toe wilt brengen en waar je mee wilt samenwerken. Ook in onzekere maatschappelijke en economische tijden. Wasko wil vanuit haar maatschappelijk taak en verantwoordelijkheid de betrouwbare en veelgevraagde organisatie zijn en blijven, voor ouders en hun kinderen, maar ook voor de vier gemeentes waar we actief zijn, de meeste scholen en veel andere organisaties die zich met het welzijn en de ontwikkeling van kinderen bezighouden. Wasko is diepgeworteld in de Alblasserwaard en dat al nu al bijna 35 jaar.

Wasko is als maatschappelijk betrokken stichting van ons allemaal en samen kunnen we ervoor zorgen dat we er zo goed mogelijk zijn voor kinderen, ouders en collega's, nu én in de toekomst. Onze organisatie staat of valt met goed geschoolde, betrokken en gemotiveerde medewerkers met een grote passie voor kinderen. Daar zetten we ons dan ook met hart en ziel voor in. De passie, inzet en kennis is dagelijks zichtbaar en voelbaar op al onze locaties. Hulde aan alle medewerkers, speciaal in deze bijzondere tijden! Dank voor ieders inzet, mede namens alle kinderen, ouders, samenwerkingspartners en gemeentes.

Willem Olov Louridtz  
directeur-bestuurder Wasko Kinderopvang

Papendrecht, 24 juni 2023

# 1. Visie, beleid en ontwikkeling

## **Wasko, dé regionale organisatie voor kinderopvang**

Wasko is dé regionale kinderopvangorganisatie in de Alblasserwaard. Wasko heeft duizenden kinderen opgevangen in de leeftijd van 0-12 jaar in kinderdagverblijven, peuterspeelzalen, buitenschoolse- tussenschoolse- en vakantieopvang. Wasko heeft meer dan 50 locaties verspreid over vier gemeentes: Papendrecht, Alblasserdam, Sliedrecht en Molenlanden. In veel gevallen vind je Wasko bij een basisschool. Wasko werkt sinds jaar en dag samen met 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.

Stichting Wasko is een maatschappelijke kinderopvangorganisatie zonder winstoogmerk. Maatschappelijke kinderopvangorganisaties investeren voortdurend in de kwaliteit van de opvang. Eventueel gemaakte winst komt vanzelfsprekend ten goede aan investeringen in onder meer opleidingen van medewerkers, materialen, methodes en de inrichting van de ruimtes. We bieden opvang aan alle kinderen van 0 t/m 12 jaar en zorgen voor een doorgaande ontwikkellijn. Ieder kind heeft recht op optimale ontwikkeling.

## **Wat zijn onze ambities en waar staat Wasko voor**

Wasko geeft kinderen en medewerkers ruimte om te groeien. Bij alles wat zij doet wordt gekeken of het bijdraagt aan de drie hoofdambitie van Wasko: Leuk, gezond en toekomstgericht voor kinderen, medewerkers en/of Wasko als organisatie. We hebben daarbij extra aandacht voeding, bewegen en duurzaamheid. De medewerkers van Wasko zijn dé partner van ouders bij de opvoeding van kinderen. 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. Dit doen wij door activiteitenprogramma's die passen bij de leeftijd en de belevingswereld van de kinderen. Bij Wasko kan elk kind zichzelf zijn. Samen met andere kinderen.

Wasko staat voor nabijheid. Letterlijk en figuurlijk ... Nabijheid bij het kind, nabijheid bij het gezin en nabijheid bij huis & leefomgeving van kind & gezin. Als stichting zonder winstoogmerk kan Wasko op een natuurlijke en vanzelfsprekende wijze goed en duurzaam invulling geven aan deze nabijheid.

Wasko wil er zijn voor zo veel mogelijk kinderen in en om de Alblasserwaard, ongeacht ontwikkelingsniveau, thuissituatie of denominatie van kind & gezin. Wasko wil daarbij, zo nabij mogelijk, helpen om kinderen zich optimaal te laten ontwikkelen. Vanuit haar professie ligt daarbij de focus op het kind. Het kind kan echter niet los gezien worden van het gezin waar het deel van uit maakt en van de buurt waar het kind leeft. Wasko wil dan ook waar mogelijk de ontwikkeling van gezinnen en buurten ondersteunen.

We willen kinderen een goede start bieden in een duurzame leefomgeving. We focussen ons daarbij op gezonde voeding, beweegplezier, goed voor jezelf zorgen, oog hebben voor de ander en de leefomgeving. Afhankelijk van de behoeftes van kinderen en gezinnen en mogelijkheden om in deze behoeftes te voorzien:

- streeft Wasko ernaar in iedere wijk of woonkern een kinderopvanglocatie te hebben;
- streeft Wasko ernaar wijk-overstijgend, maar binnen gemeentegrenzen, te voorzien in kinderopvanglocaties voor kinderen met extra behoeftes;
- stimuleert Wasko actief de invulling van aanvullende en duurzame faciliteiten, diensten en ondersteuning voor kinderen en gezinnen in hun buurt. Denk hierbij bijvoorbeeld aan sociaal maatschappelijk werk, logopedie, huiswerkbegeleiding, buurt-speel terreinen en sport/beweeg/cultuurfaciliteiten. Daar waar binnen haar bereik zal Wasko deze maximaal faciliteren met denkkraft, menskracht, tijd, facilitaire & financiële middelen.

## **Samenwerking**

Wasko werkt nauw samen met scholen, gemeentes, diverse maatschappelijke partners en het bedrijfsleven. Wij doen dat met de blik naar buiten, flexibel en vernieuwend en als betrouwbare samenwerkingspartner. Wij bieden kwaliteit, optimale pedagogische aanpak en passende activiteitenprogramma's. Focus ligt op wat het beste is voor de kinderen en op een optimale invulling van onze maatschappelijke rol en verantwoordelijkheid in de Alblasserwaard.

Wasko werkt in de gehele Alblasserwaard samen met tientallen scholen. Deze scholen omvatten zowel Openbare scholen, Christelijke scholen, Reformatorische scholen, als scholen voor Speciaal Basisonderwijs. Wat het gedachtegoed, de onderwijsmethode (bijv. Dalton onderwijs), of de specialisatie van een school ook is, Wasko kleurt waar mogelijk mee met de samenwerkingspartner, waardoor voor kinderen, ouders en medewerkers een optimaal klimaat ontstaat.

De mate van samenwerking met scholen loopt uiteen van langjarige samenwerkingsovereenkomsten met scholenkoepels of individuele scholen om te komen tot Integrale Kindcentra (IKC) of Kindcentra (KC), tot samenwerking in een brede school, tot aansluiting van kinderopvang bij de schooltijden van individuele scholen en bijvoorbeeld het ophalen van kinderen na schooltijd voor de BSO.

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. Dit past ook bij onze ambitie om er te zijn voor zo veel mogelijk kinderen en scholen in de Alblasserwaard. 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, het uitlenen van personeel, of de beperkingen van de Wet Kinderopvang en Kinderopvangtoeslag waarbij alleen de kinderen van werkende en studerende ouders voor kinderopvangtoeslag in aanmerking komen.

## **Ontwikkelingen Peuterspeelgroepen (voorheen peuterspeelzalen) in de verschillende gemeentes**

Peuterspeelgroepen vallen sinds 1 januari 2018 onder de Wet kinderopvang. Hiermee gelden voor Peuterspeelgroepen 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. Wasko probeert als maatschappelijke stichting zo veel mogelijk de continuïteit te waarborgen van peuterspeelgroepwerk. In alle gemeentes is Wasko een grote aanbieder van peuterspeelgroepen en daarmee ook belangrijke gesprekspartner voor de gemeentes.

De medewerkers van Wasko, die werken met kinderen van 0-4 jaar, zijn geschoold in het werken met het kindvolgsysteem "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. Op deze manier kan goed aangesloten worden bij de ontwikkeling van het kind. In de wet IKK staat beschreven dat pedagogisch medewerkers ieder kind in beeld hebben en de ontwikkeling van deze kinderen planmatig volgen en registreren. Wasko is een groot voorstander van het volgen van kinderen door middel van een ontwikkelingsvolgsysteem, in plaats van het toetsen van kinderen, omdat toetsen slechts een momentopname betreft. Bovendien helpt een kindvolgsysteem om een goede doorgaande lijn te creëren tussen voorschool en basisschool. De doelen, die beschreven staan in "KIJK!", sluiten namelijk aan bij de SLO (Stichting Leerplan Ontwikkeling) doelen van de basisschool. Op deze manier is voor de leerkracht, bij de start van het kind in groep 1, direct inzichtelijk wat de zone van de naaste ontwikkeling is voor het desbetreffende kind.

### **Nieuwe locaties**

Wasko wil graag bijdragen aan de leefbaarheid van en behoeftes in alle wijken binnen haar marktgebied, waaronder ook kleinere wijken en/of woonkernen. We blijven zoeken naar gebieden, waar het verantwoord is om uit te breiden en/of nieuwe locaties te openen. In 2022 is er in september een beweegkinderdagverblijf op “de Basis” in Sliedrecht geopend en was er een uitbreiding van de peutergroep op de Oranje Nassauschool te Sliedrecht. In mei hebben we de Sport BSO in Alblasserdam verplaatst naar de gloednieuwe locatie van de korfbalvereniging. Op de oude locatie was geen gelegenheid tot buiten sporten en ook de binnenruimte liet te wensen over. Voor Wasko en de kinderen heeft deze verplaatsing een enorme meerwaarde.

Verder zijn er voorbereidingen getroffen voor de (mogelijke) opening van nieuwe locaties in 2023. Dit betreffen vooral kinderdagverblijven: een extra groep op locatie “de Boerderij” in Bleskensgraaf, een stand-alone locatie in Groot Ammers en ook op KC Het Palet in Alblasserdam willen we dagopvang gaan aanbieden voor kinderen van 0-4 jaar.

In verband met het personeelstekort is afgesproken dat we pas gaan openen als er voldoende personeel is en er geen gaten ontstaan op andere locaties doordat medewerkers intern solliciteren. Deze gaten dienen eerst ingevuld te zijn.

We zijn in 2022 ook bewust gaan zoeken naar maatschappelijke samenwerkingspartners. Hierdoor is onder andere een samenwerking ontstaan met Kinderboerderij “de Papenhoeve” in Papendrecht, “de Dierenweide” in Nieuwpoort en de Limonadebrigade (ouders ontmoeten ouders). Vaak ontstaat er door de samenwerking een win-win situatie: Wasko heeft de mogelijkheid om leuke activiteiten aan te bieden en de maatschappelijke organisatie heeft extra inkomsten en krijgt meer bekendheid.

### **Uitvoering Koersplan 2022-2024: leuk, gezond en toekomstgericht!**

Wasko heeft in het laatste kwartaal van 2021 een Koersplan opgesteld voor de periode 2022-2024, waarbij we onze ambitie hebben verrijkt met een vijftal thema's waar Wasko zich de komende jaren (nog meer) op zal gaan richten. In 2022 zijn we met elkaar hiermee verder aan de slag gegaan om onze ambitie om een leuke, gezonde en toekomstgerichte organisatie te zijn en blijven voor kinderen, ouders, samenwerkingspartners én medewerkers waar te maken. Door het zelf vormgeven van onderliggende ambities, stellen van doelen, bepalen van concrete acties en gedrag, en het aangeven van behoefte aan ondersteuning heeft iedere afdeling en team door ‘samen zelf doen’ de aanwezige kennis, kunde, passie en energie zo goed mogelijk kunnen benutten. Met als doel een leuke, gezonde en toekomstgerichte organisatie te zijn en blijven.

## 2. Producten en diensten

In 2022 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 7.00 – 18.30 uur. In iedere gemeente is één locatie waar eventuele afwijking van de standaard contracten mogelijk is, bijvoorbeeld voor opvang om de week. Ook ontbijten, met een meegebracht ontbijtje, op de dagopvang behoort tot de mogelijkheden. In de dagopvang zijn medewerkers geschoold in het werken met een VVE-methode. Op deze manier komen alle ontwikkelingsgebieden structureel aan bod. Er zijn ook voorleescoördinatoren. Zo krijgt (voor)lezen een vaste plaats in de dagplanning.

### **Voorschoolse – , tussenschoolse 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 zorgt voor een goed, uitdagend en divers 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 goed te kunnen concurreren met de opkomende commerciële concurrenten. Wasko werkt met DoenKids!; een onlinebibliotheek met meer dan 2.000 uitgewerkte activiteiten voor onze BSO-locaties. In 2022 had Wasko, naast diverse 'gewone' BSO's en een BSO voor kinderen van het Speciaal Basisonderwijs, ook een aantal 'thema' BSO's: vijf Sport BSO's, een Kook BSO, en een Natuur BSO. Ook op locatie De Boerderij wordt aandacht besteed aan de 'natuurlijke/landelijke' omgeving. Wasko werkt daarnaast ook nog met cultuur-coördinatoren, zodat cultuur een vaste plek krijgt in het activiteitenaanbod.

### **Vakantieopvang**

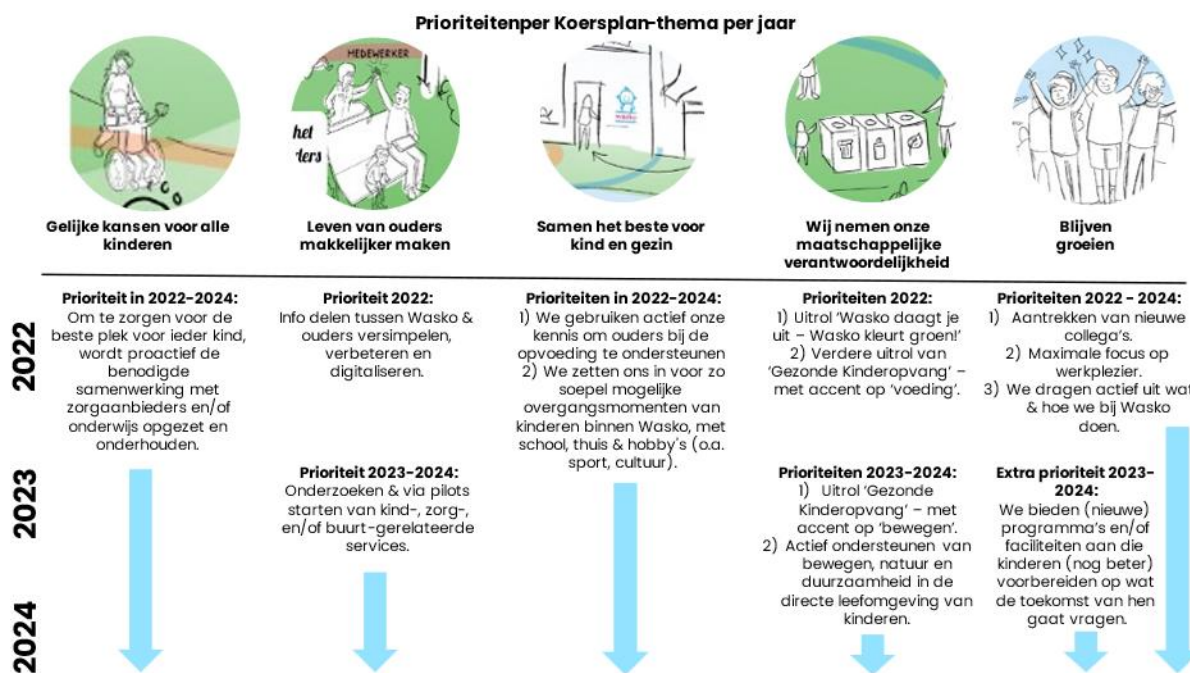
Tijdens alle schoolvakanties van het basisonderwijs biedt Wasko vakantieopvang. Mede door DoenKids! zijn de vakantieprogramma's meer gevarieerd, actiever en dus aantrekkelijker dan in eerdere jaren. Vakantieopvang bestaat ook steeds vaker uit een bezoek aan een van de Sport- of aan de Natuur BSO's.

### **Peuterspeelgroepen**

Vanaf twee jaar kunnen kinderen twee vaste dagdelen naar de peuterspeelgroep. Voor kinderen die een extra steuntje in de rug nodig hebben, bieden we vanaf 2,5 jaar, Voor- en Vroegschoolse educatie (VVE) aan. Deze kinderen gaan vier vaste dagdelen naar de peuterspeelgroep en krijgen daar een VVE-programma aangeboden.

### 3. Kwaliteit en pedagogiek

De afdeling pedagogiek en kwaliteit draagt bij aan het behalen van de doelstellingen uit het (algemene) koersplan van Wasko.



#### Gelijke kansen voor alle kinderen

Het aantal kinderen dat extra opvoedingsondersteuning nodig heeft, neemt fors toe. Dit is een landelijke trend en onze pedagogisch medewerkers worden hier dagelijks mee geconfronteerd op de groepen. Samen met de pedagogisch coaches wordt steeds gekeken hoe we deze kinderen de beste opvang kunnen bieden. Vaak is dat met extra ondersteuning van de pedagogisch coaches, binnen Wasko mogelijk. Een enkel keer hebben we het contract moeten beëindigen omdat we niet de zorg kunnen bieden, die een kind nodig heeft. In 2022 is er met veel zorgaanbieders intensief contact geweest en zijn de samenwerkingsafspraken geïntensiveerd. De wachttijden bij de hulpverlening zijn lang waardoor het voorkomt dat een kind langer bij Wasko blijft dan wenselijk is. Samen met de zorgaanbieders en de gemeenten wordt gezocht naar mogelijke oplossingen.

#### Leven van ouders makkelijker maken

In 2022 zijn we gebruik gaan maken van de ouderapp. Ouders kunnen hierdoor eenvoudig zaken regelen zoals het ruilen van een dag. De ouderapp zorgt er ook voor dat pedagogisch medewerkers makkelijker informatie met de ouders kunnen delen. Ouders blijken dit zeer op prijs te stellen, vooral foto's worden gewaardeerd.

#### Samen het beste voor kind en gezin

Naast de jaarlijkse oudergesprekken vinden er ook gesprekken plaats met ouders als er zorgen zijn rond de ontwikkeling van een kind. Dit zijn soms zeer emotioneel beladen gesprekken, bijvoorbeeld als er sprake is van het vermoeden van een ontwikkelingsstoornis of kindermishandeling. De pedagogisch medewerker wordt tijdens deze gesprekken ondersteund door de pedagogisch coach. Het doel is altijd om samen te komen tot een oplossing, die het beste is voor het kind.



### **Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid**

In 2022 stond het project “Wasko kleurt Groen” centraal. Alle locaties konden op hun eigen manier hier invulling aan geven. Zo is er gestart met een pilot met het hergebruiken van luiers. Daarnaast zijn er diverse speelruimtes “groener” gemaakt. Er is meer aandacht gekomen voor het gebruik van duurzame speelmaterialen. Wasko neemt actief deel aan het landelijke programma Gezonde Kinderopvang, waarbij 9 van de 11 items zijn behaald. Via een nieuwsbrief zijn ouders hierover geïnformeerd. In 2022 stond het thema Gezonde voeding 0-4 jaar centraal. De medewerkers zijn hierin geschoold, het voedingsbeleid is aangepast en doorgevoerd. Daarnaast hebben we succesvol webinars voor ouders georganiseerd om hen te informeren over gezonde voeding.

### **Blijven groeien**

We willen dat de kinderen zich blijven ontwikkelen maar onze medewerkers ook. De afdeling P&K heeft onder andere de volgende trainingen gegeven : KJK! (observatiemethode), OGW (ontwikkelingsgericht werken), PBS (positieve gedragsbeïnvloeding op de groep), Gezonde Voeding en de Meldcode (wat te doen bij het vermoeden van kindermishandeling).

De afdeling ontwikkelt grotendeels zelf de trainingen, geeft de trainingen en draagt zorg voor het invoeringstraject. Vragen uit de praktijk worden verwerkt in de trainingen. Na de training gaan de pedagogisch coaches samen met de medewerkers aan de slag om de verkregen theoretische kennis toe te passen in de praktijk. De trainingen zijn praktisch, maken gebruik van herkenbare praktijksituaties, bevatten minimale theorie en veel ervaringsgerichte oefeningen. Dit zorgt ervoor dat de trainingen als zeer positief worden ervaren. Om medewerkers niet te overvragen gaan we in 2023 afspraken maken over het maximale aantal scholingsuren per medewerker.

Om plezier te hebben in het werk is het belangrijk dat de medewerkers bewust zijn van het mooie en belangrijke werk dat zij doen. Veel medewerkers zijn onbewust bekwaam. Door medewerkers te complimenteren en bewust bekwaam te maken, is gewerkt aan het vergroten van de beroepstrots en werkplezier.

### **Kwaliteit**

Kwaliteit zit hem niet in regels en protocollen, maar in de medewerkers die het werk met hoofd, hart en ziel uitvoeren. Zij zijn de professionals met ervaring en kennis. Wasko biedt daarom veel ruimte voor eigen initiatief, binnen de grenzen die de wet stelt, tezamen met de Wasko uitgangspunten. Medewerkers worden uitgenodigd om mee te denken over pedagogische onderwerpen en over hoe er uitvoering gegeven kan worden aan kwaliteitseisen. In 2022 hebben alle medewerkers mee kunnen denken over diverse pedagogische onderwerpen. Daarnaast zijn we gestart met het werken met denktanks. In de denktank Pedagogiek en kwaliteit zitten afgevaardigden van de locatiemanagers en pedagogisch coaches. Pedagogische onderwerpen en beleidsvoorstellen op het gebied van kwaliteit worden voorbereid. De pedagogisch coaches signaleren kansen en knelpunten op de groep, nodigen medewerkers uit om na te denken over hun bijdrage aan de kwaliteit van de opvang en ondersteunen bij de uitvoering van de zelf bedachte ambities en verbeterplannen. Zo wordt eigenaarschap en ruimte om te groeien geboden en neemt de kwaliteit en het werkplezier toe.

### **Pedagogiek**

Jarenlang stond in bijna alle pedagogische beleidsplannen van kindcentra dat het kind centraal staat. Het accent lag op het stimuleren van de individuele ontwikkeling van het kind. Binnen Wasko verschuiven we het accent naar ‘het kind centraal in de groep’, waarbij de focus komt te liggen op het stimuleren van de sociale vaardigheden. Ons motto is: samen plezier maken, samen leren en ontdekken en samen gezond opgroeien. Dit doen we vanuit de overtuiging dat niet de slimste, knapste of rijkste mensen het gelukkigst zijn, maar mensen met vrienden en een sociaal netwerk.

**Wet en regelgeving:**

Wasko voldoet aan de wet-en regelgeving. In 2022 hebben geen grote wetswijzigingen plaats gevonden.

**GGD inspecties**

Vergeleken met andere kinderopvang organisaties is het aantal geconstateerde tekortkomingen en advies tot handhaven bij Wasko laag. Gemeenten zijn in 2022 nul keer overgegaan tot handhaven. De GGD bevestigt dan ook dat Wasko haar zaken op het gebied van pedagogiek en kwaliteit goed op orde heeft.

**Inspectie van het onderwijs**

Op twee PSG locaties heeft een kwaliteitsonderzoek plaatsgevonden door een inspecteur van het onderwijs. Dit vonden we best spannend omdat we zo'n onderzoek al enkele jaren niet hadden gehad. We hebben zeer lovende woorden van de inspecteur gekregen. Een enkele voldoende en verder op alle onderzochte items een goed.

**Landelijke kwaliteitsmonitor**

Een PSG en KDV hebben meegewerkt aan een onderzoek door het landelijke kwaliteitsmonitor team.

Op sensitief handelen werd het hoogst gescoord. Kindgericht en kindvolgend werken zijn verbeterpunten. Deze punten zijn, samen met de pedagogisch coach opgepakt.

**Pedagogiek in Beeld**

Dit jaar is in kaart gebracht wat we precies verwachten van medewerkers op het gebied van hun pedagogisch handelen en/of methodisch handelen. In 2022 zijn we hierbij gebruik gaan maken van het systeem "Pedagogiek in Beeld". Per groep is de kwaliteit in kaart gebracht en de uitkomsten zijn besproken in de teams. In onderling overleg zijn verbeterpunten vastgesteld en opgenomen in de coachplannen voor 2023.

**Klachten en geschillen**

In 2022 zijn er geen formele klachten ingediend en er zijn geen geschillen ingediend bij de Geschillencommissie Kinderopvang.

## 4. Financiën, bedrijfsvoering en ICT

### Algemeen

Wasko is een financieel gezonde organisatie. We sluiten sinds een aantal jaren het boekjaar af met een positief resultaat. In de Covid-jaren zijn we vanwege het onzekere karakter van de situatie voorzichtig geweest met de uitgaven en het aangaan van nieuwe financiële verplichtingen. In het huidige jaar zien we het resultaat normaliseren en pakken we weer de normale bedrijfsvoering op. Voor wat betreft de locaties: de dagopvang zit vol. We werken met wachtlijsten en samen met de ouders vullen we de gaten in de bezetting op. Ouders zijn erg blij als ze (ook al is het tijdelijk) opvang hebben voor hun kinderen. De BSO-bezetting zien we ook aantrekken. Het gaat niet zo hard als bij de dagopvang, maar de groei is aanzienlijk. De krapte op de arbeidsmarkt blijft reden tot zorgen geven.

### Financiën

De financiële positie van Wasko is eind 2022 gezond te noemen. Onze solvabiliteit-, rentabiliteit- en liquiditeit ratio's geven een gunstig beeld weer. Enkele zaken ter toelichting:

- Toename van de algemene vraag naar opvang met als gevolg een omzetgroei van ruim 16 miljoen euro in 2020 naar ruim 18 miljoen euro in 2022.
- Toename personeelskosten. Brutolonen en salarissen stijgen fors. We hebben te maken gehad met CAO-aanpassingen, netto tegemoetkoming in oktober en november, verhoging eindejaarsuitkering naar 3%, uitbreiding pedagogiek en kwaliteit team, extra compensatie-uren vanwege personeelstekort. Flinke toename inzet uitzendkrachten.
- We hebben in 2022 een deel van de vanwege Covid uit voorzichtigheid uitgestelde investeringen ingehaald.
- Wasko kleurt groen project is in 2022 opgestart en deels uitgevoerd. Dit is een project, om met name op facilitair gebied, te starten met het introduceren van duurzaamheid in de organisatie.
- Toename op de activiteits- en voedingskosten. Het hoge inflatiepercentage van vorig jaar laat een grote kostenstijging zien, met name op de voedingskosten.

Verder zijn we nog altijd bezig met het verbeteren van onze financiële processen en het vergroten van kostenbewustzijn onder onze medewerkers. We werken sinds 2021 actief met financiële dashboards en hieruit voortvloeiende managementinformatie en hebben met het middelmanagement een financieel periodieke bespreekcyclus. Tijdens deze overlegmomenten worden een aantal KPI's besproken en worden de financiële ontwikkelingen en verwachtingen besproken. Aandachtspunt voor Wasko blijft het risico dat versnippering van het aantal locaties leidt tot een lagere efficiency in de bedrijfsvoering en de kindbezetting. Dit is het gevolg van de maatschappelijke rol die Wasko inneemt in de in de Alblasterwaard in goed overleg met de betrokken gemeenten. Bij Wasko wordt geen gebruik gemaakt van financiële instrumenten. Eventuele overschotten van liquide middelen worden in de vorm van banktegoeden aangehouden.

### Bedrijfsvoering en ICT

In januari 2022 hebben we een nieuw kindplanningssysteem (Flexkids) geïntroduceerd in de organisatie en in maart 2022 zijn we gestart met KidsKonnnect. KidsKonnnect is het onderdeel van het kindplanningssysteem dat communicatie mogelijk maakt tussen de groepen en ouders middels het gebruik van een app. Ouders worden via de app door middel van een digitaal schriftje op de hoogte gehouden van de voortgang van hun kinderen. Pedagogische medewerkers hebben in één oogopslag de BKR-ratio voor zich, vakanties, ruildagen ect worden via de app aangevraagd. Het introduceren van Kidskonnnect is een groot succes voor de organisatie. Op facilitair gebied zijn we bezig geweest met het implementeren van een vastgoed softwarepakket en het opstellen van een meerjarenonderhoudsplan. In het pakket leggen we de huidige staat van onderhoud en investeringen vast voor alle locaties. We leggen ook de toekomstige behoefte en noodzakelijke investeringen en uitgaven vast. We streven naar kostenbeheersing en zichtbaar maken van de investeringsbehoefte in de huidige situatie. Door ontwikkelingen in technologie en regelgeving te implementeren in onze werkwijze en systemen helpt dit om fraude en corruptie te voorkomen. Zo hebben we begin 2023 een cybersecurity audit laten uitvoeren, gaan we het daaruit volgend verbeterplan uitvoeren en investeren we in continue monitoring op het gebied van AVG en cybercriminaliteit.

## 5. Personeel en organisatie

### Ontwikkelingen 2022

Het op peil brengen en houden van onze bezetting blijft, gezien de krapte op de arbeidsmarkt in 2022, nog immer onze aandacht vragen. Met de keuze om twee BBL klassen per jaar te starten, zorgen wij voor een regelmatige instroom naar de flexpool. Het vervullen van ontstane vacatures, vraagt veel aandacht. Over het algemeen kunnen wij onze vacatures goed invullen, waarbij de BSO vacatures het meeste tijd en aandacht vragen. Daarbij blijft de focus van de recruiter en het verkennen van de arbeidsmarktmogelijkheden zijn vruchten afwerpen. De instroom is fors gestegen. Specifieke campagnes voor diverse doelgroepen, zoals zij-instromers, bijbanen en oud-medewerkers worden ingezet. De personeelsplanning is steeds op zoek naar de juiste balans tussen inzet van interne en externe medewerkers met als doel een juiste bezetting van de groepen. Hierbij spelen een optimale roostering en de inzet van de Jaaruren systematiek (JUS) een belangrijke rol. Als gevolg van de benodigde extra inhuur van uitzendkrachten en zzp-ers, zijn de personeelskosten toegenomen.

### Aantal medewerkers

Het aantal medewerkers (exclusief vrijwilligers) bedroeg in totaal 399 per 31 december. De instroom betrof 100 medewerkers. De flexpool is fors gegroeid ten opzichte van 2021. In 2021 betrof deze 7,66% van het aantal medewerkers en in 2022 9,04%. 17 nieuwe medewerkers stroomden direct de flexpool in. We blijven investeren in onze leeromgeving voor BBL-ers en stagiaires. In totaal hebben we 17 BBL-ers en 16 BOL stagiaires begeleid waarvan het overgrote deel de opleiding succesvol heeft afgerond.

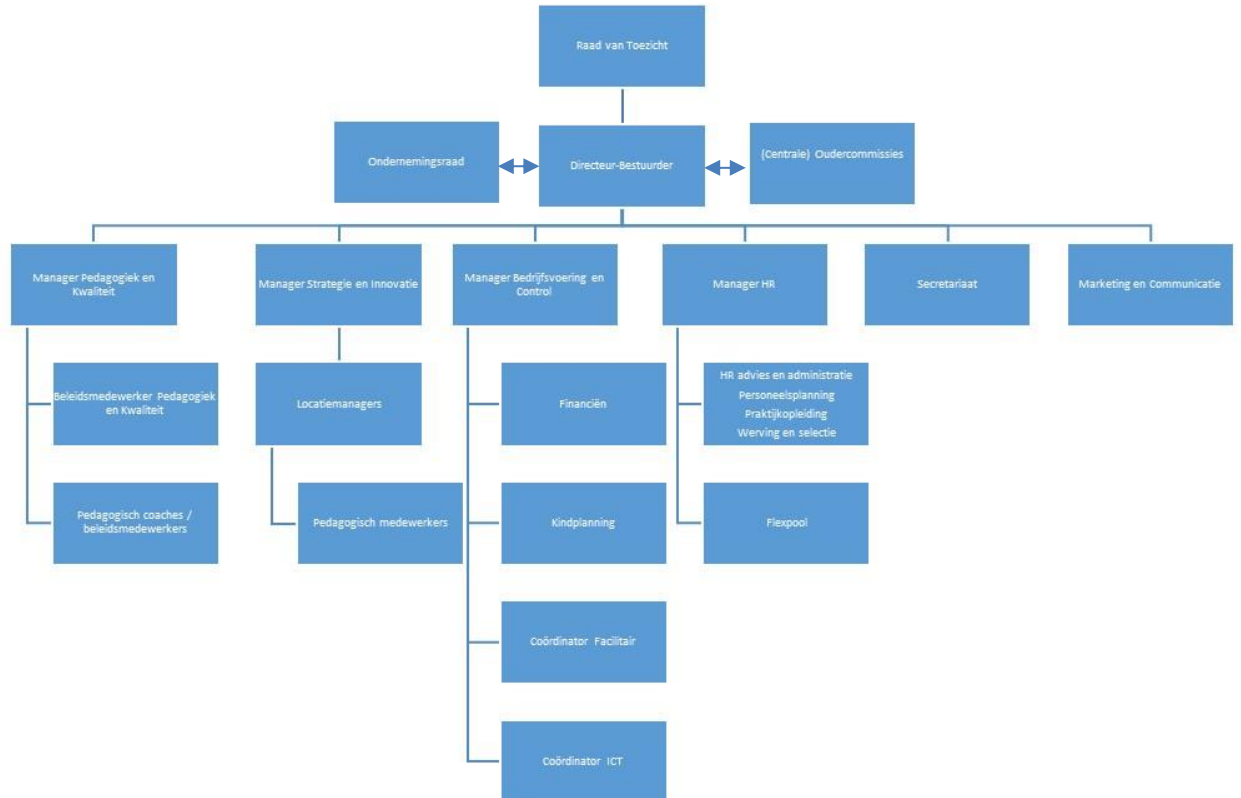
### Scholing

Ruimte om te groeien blijft de missie van Wasko. Dit geldt ook voor onze medewerkers. Ten opzichte van 2021 is de hoogte van het scholingsbudget hetzelfde gebleven. Een flink gedeelte is ingezet voor de EHBO- en BHV trainingen. Daarnaast investeren we in de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers door de inzet van individuele opleidingen.

### Verzuim

In 2022 is het verzuim gedaald ten opzichte van 2021 en bedroeg 6,36%. We hebben met de inzet van meer personeel de grootste druk kunnen verkleinen. Het percentage is nog altijd hoog te noemen. De personeelskrapte blijft een rol spelen, waardoor er op de groep regelmatig wisselende medewerkers staan. Het grootste aandachtspunt is en blijft het bewaken van balans tussen werk- en privésfeer. Het ziekteverzuimbeleid is inmiddels geïmplementeerd en er wordt vol ingezet op goede begeleiding van medewerkers en leidinggevenden. Met de inzet van het preventief medisch onderzoek, waaraan 33% van het personeel deel nam, worden de eerste stappen gezet naar een voor de organisatie passend vitaliteitsbeleid. De belangrijkste pijlers binnen Wasko zijn het voorkomen van langdurig ziekteverzuim en focussen op het welzijn van de medewerkers.

De organisatie ziet er in 2022 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. Vanwege het personeelstekort en krapte op de arbeidsmarkt zijn we in 2022 verder gegaan om Wasko meer te profileren als werkgever. Bij de groei van Wasko en het openen van nieuwe locaties zijn nieuwe medewerkers essentieel en deze blijven lastig te werven. Hieronder een opsomming van de belangrijkste activiteiten.

1. *Media* – Ook in 2022 hebben ervoor gezorgd dat we als Wasko in lokale media zichtbaar zijn geweest en ‘ons verhaal’ hebben kunnen vertellen met advertenties in gemeentemagazine Sliedrecht, in Zorg en Gezondheid Molenlanden, met een advertentie ‘Ruimte om te groeien’ in Papendrecht media en een advertorial in het Infomagazine Molenlanden. Daarnaast is er publiciteit gegenereerd rond nieuwe locatieopeningen en met de aankondiging dat Wasko als eerste kinderopvangorganisatie in de regio ging starten met luier-cycling. Op gebied van arbeidsmarktcommunicatie is er o.a. geadverteerd in de Vacaturekrant met bereik in Alblasserwaard, Klaroen en Vijfheerenlanden, zowel in printversie als met een online doorplaatsing.

2. *Social media* – Facebook en Instagram blijven een belangrijke rol spelen en in 2022 is voortgeborduurd op de nieuwe weg, die is ingezet om nog beter het Wasko-verhaal online te vertellen; meer in lijn met de huisstijl en meer structuur, te weten: Wasko-beleving, Wasko-tip, Wasko-weetje. Gezien het personeelstekort, maken we ook gebruik van de sociale media kanalen om meer personeel te werven. Ook medewerkers delen vacatures en/of Wasko-weetjes via hun eigen Facebook account. Daarnaast zijn er online wervingscampagnes gestart om doelgroep gericht personeel te vinden. Ook LinkedIn zijn we actief blijven gebruiken om Wasko en haar vacatures onder de aandacht te brengen.

3. *Wasko komt naar je toe* - Wasko was voor de Corona pandemie goed zichtbaar aanwezig bij de Fokveedag in Molenlanden, het Havenfestival in Alblisserdam en het Baggerfestival in Sliedrecht. Het Baggerfestival kon in 2022 helaas nog niet plaatsvinden, het Havenfestival en de Fokveedag gelukkig wel. Door middel van de pop-up Kinderpleinen hebben we niet alleen kinderen en ouders kunnen laten zien hoe leuk Wasko is ... we hebben ook potentiële medewerkers kunnen laten zien wat we doen en hoe leuk het werken bij Wasko nu eigenlijk is. Door mee te doen aan dit soort evenementen die lokaal druk bezocht worden en enorm gewaardeerd worden, tonen we ook onze maatschappelijke betrokkenheid binnen de gemeenten.

4. *Sponsoring en advertenties* - de kracht van Wasko zit in de pedagogisch medewerkers en teamleiders die geworteld zijn in de lokale samenleving. In een aantal gevallen is het daarom belangrijk heel plaatselijk en kleinschalig te sponsoren. Er wordt continue gekeken naar de mogelijkheden van online adverteren binnen de verschillende gemeenten. We maken ook combinaties van storytelling en vacatures.

## 7. Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is in 2022 vijf keer in overleg bij elkaar geweest samen met de directeur-bestuurder. Ter voorbereiding van deze bijeenkomsten heeft de voorzitter van de RvT overleg met de directeur-bestuurder. In het reguliere overleg nam de RvT via onder meer managementrapportages kennis van voortgang op de verschillende doorontwikkelthema's en onderliggende personele ontwikkelingen, ziekteverzuimcijfers, de kwaliteitszorg, financiën, huisvesting en het verloop van de contacten met de belangrijke stakeholders als gemeentebesturen en onderwijsorganisaties. Tevens is strategie en het plan voor de komende jaren diepgaand aan de orde gekomen.

Gegeven de doorontwikkeling van de RvT, het aangekondigde vertrek van de directeur-bestuurder en naast de reguliere vergaderingen met de directeur-bestuurder, heeft de Raad van Toezicht ook meerdere malen (informeel) onderling overlegd en heeft er een overleg plaats gevonden met de Ondernemingsraad van Wasko. Om continuïteit te borgen en vertegenwoordig op alle relevante domeinen verder vorm te geven is de RvT per eind 2022 uitgebreid met de volgende personen.

De RvT eind 2022 de volgende samenstelling:

Naam	Geb. datum	Hoofdfunctie	Benoemd per	Herbenoeming 1	Herbenoeming 2	Lidmaatschap tot en met uiterlijk
De heer Drs. D.F. Sloof	15-12-1980	Partner KPMG Intelligent automation, back office transformation, MC Finance & Business services	Januari 2016 Voorzitter sinds januari 2018	Juni 2020	Januari 2024	Beëindiging Januari 2028
De heer A.J.P.A.Paans	07-06-1978	Logistics Development Manager Schavemaker Logistics Solutions BV	April 2017	April 2021	April 2025	April 2029
Mevr. Drs. E.J.M. Kooijmans-Schuurmans	01-09-1969	Bestuurder van een onderwijs en kinderopvangorganisatie in regio Bergen op Zoom	April 2018	April 2022	April 2026	April 2030
Dhr. R. Snel	10-05-1970	Eigenaar Óneira BV en Directeur/Aandeelhouder BiiC BV	April 2018	April 2022	April 2026	April 2030
Mevr. J. M. C. Schneider-Kanbier	15-08-1974	Huisarts Voorzitter HAP bestuur Projectlid Stichting Georganiseerde 1 <sup>e</sup> lijnzorg	November 2022	November 2026	November 2030	November 2034
Dhr. P. van der Giessen	20-08-1974	Bestuurssecretaris/strategi sch beleidsadviseur stichting Jeugdteams ZHZ	November 2022	November 2026	November 2030	November 2034

## 8. Medezeggenschap

### Oudercommissies

Oudercommissies hebben 2 tot 4 keer per jaar vergaderingen met Locatiemanagers over locatie specifieke onderwerpen. Er zijn bij Wasko ruim 25 oudercommissies. Op de locaties, die geen oudercommissies hebben en minder dan 50 kinderen opvangen, hebben we een alternatieve vorm van ouderraadpleging ontwikkeld. Daarnaast is er sinds 2019 ook een 'digitale oudercommissie' bij Wasko. Via deze moderne vorm van oudervertegenwoordiging kunnen ouders 'op afstand' zonder verplichte fysieke bijeenkomsten toch hun waardevolle rol vervullen middels het geven van gevraagd en ongevraagd advies en het beoordelen van voorstellen van Wasko. Een tiental ouders heeft zich hiervoor opgegeven, waardoor meerdere locaties nu op deze wijze vertegenwoordigd worden. Deze wijze van medezeggenschap functioneert naar tevredenheid van ouders en Wasko.

In 2022 zijn alle oudercommissies 2 keer uitgenodigd door de directeur-bestuurder voor centrale bijeenkomsten over Wasko brede onderwerpen zoals tariefstelling, pedagogisch beleidsplan, gezonde kinderopvang, klachtenregeling, en communicatie. Een gedeelte van deze avonden wordt interactief ingevuld zodat er veel informatie wordt opgehaald (bijv. voedingsbeleid, aanbod activiteiten, vakantie-invulling). In 2022 maakten per bijeenkomst ongeveer 10 ouders hiervan gebruik. Oudercommissies delegeren deze avonden meestal aan een of twee ouders. Bij Wasko-ouders is er geen belangstelling voor een zogenaamde gebruikersraad.

### Ondernemingsraad

Onderstaand een beknopte weergave van de onderwerpen waar de Ondernemingsraad zich in 2022 mee bezig heeft gehouden.

We hebben instemming- en adviesstukken besproken en daar onze mening over gegeven. De volgende aanvragen hebben we behandeld:

- Adviesaanvraag plan werkdruk en personeelstekort
- Adviesaanvraag assistent locatiemanager
- Instemmingsaanvraag RI&E essentiële beroepen
- Adviesaanvraag openen dagopvang IKC Beatrix
- Instemmingsaanvraag Preventie Medisch Onderzoek (PMO)
- Ongevraagd advies PSG inverdienuren
- Instemmingsaanvraag externe vertrouwenspersoon
- Adviesaanvraag openen dagopvang De Basis
- Adviesaanvraag concept begroting 2023
- Adviesaanvraag openen BSO Johannes Calvijn
- Adviesaanvraag project Leeuwerik
- Adviesaanvraag openen dagopvang Groot-Ammers

Ook dit jaar is de OR weer op cursus geweest bij onze vaste cursusleidster. Tijdens deze cursus hebben we de basis van het OR werk doorgenomen. We hebben gekeken naar elkaar kwaliteiten en aangegeven wat we nodig hebben in onze rol als OR lid.

We willen zowel de medewerkers als de organisatie bedanken voor het gestelde vertrouwen. We kijken uit naar een goed 2023 en zetten ons met veel plezier hiervoor in.

Met vriendelijke groet,

Gerda, Heleen, Paulien, Nelleke, Lucienne, Mary, Esther en Brigitte



## 9. Blik op 2023

### Wasko 35 jaar

In 2023 is het 35 jaar geleden dat Wasko als kinderopvang is gestart. In de afgelopen 35 jaar is Wasko uitgegroeid tot dé regionale kinderopvangorganisatie in de vier gemeentes Papendrecht, Alblasserdam, Sliedrecht en Molenlanden. Op dit moment biedt Wasko in deze gemeentes op meer dan 50 locaties alle vormen van kinderopvang aan. Onze kracht is dat we al 35 jaar specifiek in deze regio actief zijn en onze pedagogisch medewerkers en teamleiders veelal ook geworteld zijn in de lokale samenleving. Hierdoor zijn er in de loop der jaren met lokale scholen, gemeentes en andere maatschappelijke dienstverleners nauwe samenwerkingsverbanden ontstaan en hebben we een goede reputatie opgebouwd. Als organisatie mogen we heel trots zijn dat we er, ondanks veel uitdagende tijden in de geschiedenis van Wasko, er na 35 jaar een gezonde en ambitieuze organisatie staat, die zich met al haar betrokken en bevlogen medewerkers maatschappelijk in kan blijven zetten in de regio.

De ambitie van Wasko om een leuke, gezonde en toekomstgerichte organisatie te zijn en blijven voor kinderen, ouders, samenwerkingspartners én medewerkers wordt nog steeds breed omarmd binnen de organisatie. De prioriteiten en acties voor 2023 m.b.t. deze ambities zijn bepaald in een nieuw Koersplan voor 2022-2024. Ieder team binnen Wasko is, net als vorig jaar, aan de slag gegaan met de ambities van Wasko en heeft in lijn met deze ambities voor zichzelf een team- en/of locatie-specifiek ambitieplan opgesteld voor 2023. Op deze wijze wordt binnen Wasko invulling gegeven aan iets waar wij sterk in geloven, namelijk 'samen sturen'. In 2022 zijn net als in 2021 veel van de team & locatie ambities verwezenlijkt. De resultaten hiervan zijn zichtbaar, voelbaar en merkbaar geworden, zowel bij kinderen, ouders, samenwerkingspartners als ook bij medewerkers. Dat bracht energie, trots en (klant)tevredenheid. Voor 2023 zijn de verwachtingen hetzelfde. De teams hebben mooie en realistische ambities bepaald die ze grotendeels zonder extra ondersteuning zelf kunnen najagen. Door de veelheid aan projecten en initiatieven waar medewerkers bij betrokken worden, zal er in 2023 kritisch in de gaten worden gehouden of dit niet zorgt voor meer werkdruk en in welke mate het ten koste gaat van onze basis dienstverlening en bedrijfsvoering.

### IKC-vorming

In 2023 zal de, in de afgelopen jaren ingezette ontwikkeling van (I)KC's, voor de locaties die onder de besturen SCOPS en OPOPS vallen, worden doorgetrokken. Er zullen weer gezamenlijke bijeenkomsten plaatsvinden waarbij de schooldirecteuren, de locatiemanagers, en soms ook de bestuurders, gezamenlijke bijeenkomsten houden om de (I)KC vorming te bespreken en verder te ontwikkelen. Dit zijn (I)KC overstijgende bijeenkomsten waarin gesproken en nagedacht wordt over de gezamenlijke stip op de horizon. Tevens wordt nagedacht wat dit betekent voor de KC locatie en de medewerkers op de werkvloer. Bij de drie Kindcentra in Alblasserdam is de samenwerking al erg nauw en pakt de locatiemanager bovenstaande zelfstandig op met beide KC directeuren. De gesprekken met het bestuur van OZHW zijn veel meer op hoofdlijnen dan op concrete inhoud. In alle gemeentes is Wasko als actief lid van projectteams betrokken bij door de gemeentes gecoördineerde (I)KC nieuwbouwprojecten.

Eind 2022 zijn er eerste gesprekken gevoerd met de intentie Kinderopvang Papendrecht (KOP) over te nemen. Naast een uitbreiding van onze dienstverlening met drie locaties in Papendrecht zal deze overname ook inhouden dat we in 2023 met twee scholen van SCOPS gaan samenwerken om een Kindcentrum te vormen. Naast de algemene integratie van de KOP locaties en organisatie, zal dit ook extra tijd en aandacht gaan kosten.

### Kinderopvangstelsel

De wijziging van het kinderopvangstelsel als onderdeel van het regeerakkoord was om per 2025 95% van de kosten van de kinderopvang te gaan vergoeden. Inmiddels is duidelijk geworden dat deze wijziging zal worden uitgesteld tot 2027 omdat de invoering op korte termijn niet haalbaar is gebleken. Uit de branche klinkt opluchting vanwege de al bestaande werkdruk, personeelstekorten en de kwaliteit die onder druk staat. Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en Centraal Planbureau (CPB) hebben uitgewezen dat er zoveel negatieve gevolgen kleven aan het kabinetsplan om

kinderopvang voor 95% gratis te maken voor werkende ouders, dat de planbureaus aanbevelen om het plan te heroverwegen en terug te gaan naar de tekentafel. Ze concluderen dat het kabinetsplan te weinig oog heeft voor de kwaliteit en het tekort aan plekken en personeel in de kinderopvang en dat de stelselherziening er amper aan zal bijdragen dat ouders meer gaan werken. In welke vorm het nieuwe stelsel er uiteindelijk zal komen of niet, Wasko houdt rekening met alle mogelijke scenario's en verwacht op alle uitkomsten goed te kunnen anticiperen. De schaarste van personeel, toenemende werkdruk en in stand houden van kwaliteit zullen concrete uitdagingen blijven in de kinderopvang in het algemeen en voor Wasko in het bijzonder. Op het gebied van het werven van personeel komt er in 2023 nog meer focus op arbeidsmarktcommunicatie, samenwerking en zichtbaarheid bij opleidingen en opleidingsklassen voor zij-instromers.

### **Nieuwe CAO**

Het is de verwachting dat in 2023 een nieuwe CAO Kinderopvang 2023-2024 tot stand zal komen en geëffectueerd zal worden. Dat is goed nieuws voor medewerkers, aan wie we weer een beter salaris en betere voorwaarden kunnen aanbieden. Behoud van personeel is nu eenmaal essentieel en een aantrekkelijk salaris is hierbij belangrijk. Aan de andere kant zal het ook inhouden dat onze personeelskosten in 2023 hierdoor zullen toenemen. Na de eerste maanden in 2023 is gebleken dat de resultaten van Wasko dermate positief zijn dat we deze kostenstijging hebben kunnen opvangen en we tussentijds niet genoodzaakt zijn om onze uurtarieven naar ouders toe te verhogen in 2023.

### **Maatschappelijke rol**

In de komende jaren wil Wasko nog meer nadruk gaan leggen op het invullen van haar maatschappelijke rol en doelstelling om er voor zoveel mogelijk kinderen te kunnen zijn in de Alblasserwaard. Dit is een duidelijk speerpunt vanuit het nieuwe Koersplan. Hierbij kan gedacht worden aan initiatieven als BSO's voor Speciaal Basisonderwijs, maar ook initiatieven op het gebied van peuterplus-groepen, samenwerking met medisch kinderdagverblijven, vakantieprogramma's & talentenprogramma's voor kinderen en het stimuleren van vitaliteit, gezondheid en bewegen.

Op basis van het behaalde resultaat in 2022 en de daardoor verbeterde financiële weerbaarheid, de resultaten in de eerste maanden van 2023 en de vooruitzichten op basis van de huidige economische inzichten verwachten we dat Wasko een positief resultaat zal behalen over 2023.