

Jaarverslag 2017

Kinderopvang Haarlem



19 juni 2018



Inhoudsopgave

Bestuursverslag

Inleiding	3
Besturingsmodel	4
Managementteam en nieuwe functie projectmanager BSO innovatie	5
Ontwikkelingen 2017	6
Markt	
Wetgeving	
(Pedagogische) Kwaliteit en samenwerkingen	
Merk en merkeloofte en zichtbaarheid	
Duurzaamheid	
Onderwijs	
Financiën	9
Vermogens- en beleggingsbeleid	
Beleggingsbeleid	
Risicomanagement	
Investerings	
Personeel	11
Ontwikkelingen toekomst	12
Projecten	
Begroting	
Jaarverslag Raad van Toezicht	14
Jaarverslag COR	19



Inleiding

Het doel van de Stichting Kinderopvang Haarlem, zoals ook in de statuten opgenomen luidt: "Begeleiding van de aan ons toevertrouwde kinderen van 0 tot einde basisschool". Als stichting zijn we dagelijks bezig met maatschappelijk verantwoord ondernemen.

In het bestuursverslag laten we zien hoe we dat doen en met wie. In 2017 zijn een nieuwe missie, kernwaarden en strategie vastgesteld. De missie en kernwaarden geven aan alle medewerkers een duidelijke leidraad.

Het is onze missie om elke dag samen met de kinderen het avontuur aan te gaan op weg naar de beste versie van zichzelf.

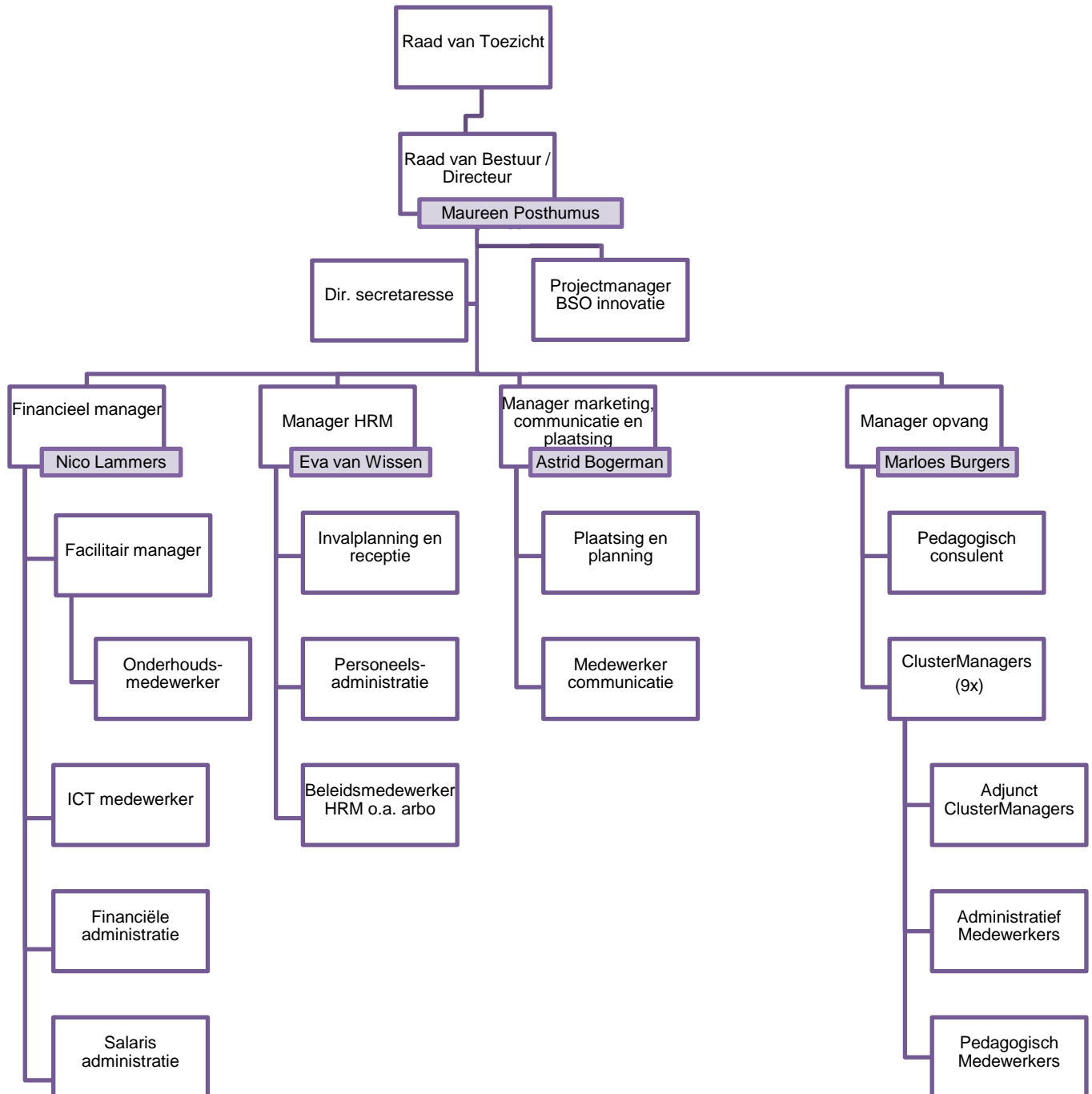
De kernwaarden zijn de belangrijkste basiswaarden. Hieruit blijkt wat we bij Kinderopvang Haarlem waardevol vinden. Alle medewerkers dragen deze kernwaarden uit. Kinderopvang Haarlem is geen logo maar heeft een gezicht dankzij onze medewerkers. Kijk [hier](#) naar het gezicht van Kinderopvang Haarlem.

We voeren onze missie uit in samenwerking met andere organen zoals de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad, de Centrale Ouderraad en de oudercommissies. De jaarverslagen van de Raad van Toezicht en de Centrale Ouderraad hebben we opgenomen in dit jaarverslag van Kinderopvang Haarlem.



Besturingsmodel

Kinderopvang Haarlem heeft in 2017 een verandering ondergaan in het besturingsmodel. Sinds oktober 2017 is er na het vertrek van de Manager bedrijfsbureau, een eenhoofdige Raad van Bestuur. Daarnaast is de organisatiestructuur gewijzigd om de vastgestelde strategie beter vorm te kunnen geven.



Managementteam en nieuwe functie Projectmanager BSO innovatie

In 2017 is de personele bezetting van het MT gewijzigd. In augustus 2017 is Nico Lammers als Financieel manager in dienst getreden. In december 2017 heeft Astrid Bogerman plaats genomen in het MT als Manager marketing, communicatie en plaatsing.

De functie van Projectmanager BSO innovatie is halverwege 2017 in het leven geroepen en ingevuld. Dit om de strategie op het vlak van profilering van BSO locaties en samenwerking met onderwijs de nodige aandacht te geven.



Ontwikkelingen 2017

Markt

In het algemeen is de vraag naar kinderopvang weer stijgende. De aantrekkende economie heeft een directe invloed op de vraag naar kinderopvang. De toeslag structuur en wijze van financiering is in 2017 gelijk gebleven aan 2016. Verandering van het stelsel door middel van de “directe financiering” waarbij de overheid de toeslagen uitkeert aan de Kinderopvangorganisatie is uitgesteld en inmiddels is bekend geworden dat dit niet meer doorgaat. Hierdoor is er stabiliteit op dit vlak.

De vraag en verandering van de vraag heeft een duidelijk geografisch component. De stijging van de vraag is zeer wisselend per wijk. De wijken met de hogere inkomens en wijken die kinderrijk zijn kennen deze stijgende vraag. In de wijken waar sprake is van vergrijzing en lage inkomens is deze stijging zeer beperkt te zien. Dit is ook in Haarlem het geval. Daarnaast is er in de afgelopen jaren in veel wijken sprake geweest van overaanbod. Dit is in bepaalde wijken nog steeds het geval. Vandaar dat er in 2017 wel een stijging van bezettingsgraad te zien is, maar dat dit niet over de gehele linie terug te vinden is.

De vraag naar buitenschoolse opvang is in de tijd van de crisis minder terug gelopen. Deze trekt ook nu weer aan in de gebieden met hogere inkomens. Dit leidt met name tot hogere bezettingscijfers op buitenschoolse opvang locaties die in scholen zijn gesitueerd. Dit is veelal de eerste keuze van ouders. Zolang hier voldoende capaciteit is en deze zelfs wordt uitgebreid zorgt de stijgende vraag in het algemeen beperkt voor hogere bezettingscijfers op buitenschoolse locaties die niet in of aan de scholen gelegen zijn. Daar Kinderopvang Haarlem relatief veel “stand alone” buitenschoolse opvang locaties heeft, is de stijging van bezetting op de buitenschoolse opvang in het algemeen nog niet goed terug te zien. Vandaar dat dit onderwerp de nodige aandacht krijgt in de strategie.

De arbeidsmarkt is in 2017 duidelijk omgeslagen. Het vervullen van vacatures voor buitenschoolse opvang en oproepkrachten is erg lastig geworden. Medewerkers willen graag grotere contracten en inzetbaarheid op een vaste groep/locatie. In verband hiermee is een wervingsplan opgesteld en zijn er vacatures voor flexibele medewerkers per cluster uitgezet. Ondanks deze acties, blijft het invullen van BSO vacatures een aandachtspunt.

Wetgeving

In 2017 heeft Kinderopvang Haarlem de invoering van de wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK) per 1 januari 2018 voorbereid. Per 1 januari 2018 zijn de volgende onderdelen ingevoerd: veiligheid- en gezondheidsbeleid, eis omtrent EHBO-diploma, mentorschap, wijziging vaste gezichten criterium voor baby's, het kind volgsysteem en de wijze van vastlegging van de 3-uurs regeling. In 2017 heeft Kinderopvang Haarlem zich hier op alle niveaus op voorbereid in samenspraak met de Centrale Ouderraad en de individuele oudercommissies waarmee adviestrajecten zijn gehouden.

De grootste wijziging van de wet, de wijziging van de beroepskracht kind ratio voor de baby's, is op het laatste moment uitgesteld naar 2019. Dit in verband met de grote consequenties voor de locaties en verwachte verandering in kostprijzen. Kinderopvang Haarlem heeft hier echter wel op vooruit gelopen, medewerkers en oudercommissies geïnformeerd en op basis van de nieuw in te voeren wetgeving de groepsindeling op een deel van de kinderdagverblijven aangepast. Hierdoor zijn er verticale groepen omgebouwd naar horizontale groepen.

In 2017 is ook de harmonisering van de peuterspeelzalen in werking getreden. Daar Kinderopvang Haarlem geen peuterspeelzalen heeft, vroeg dit geen aanpassingen. Het biedt wel mogelijkheden voor de toekomst omdat de gemeente Haarlem het openen van peuterspeelzalen in het verleden had beperkt tot twee organisaties in Haarlem en hier voor de toekomst gewijzigd beleid op heeft moeten maken.



Inmiddels zijn er twee brancheorganisaties voor kinderopvang in Nederland. De branchevereniging maatschappelijke kinderopvang (BMK) zet zich in het bijzonder in voor de maatschappelijke doelstelling van kinderopvang met toegankelijkheid voor alle kinderen. In verband hiermee is het besluit genomen om in de toekomst over te stappen naar de BMK.

(Pedagogische) Kwaliteit en samenwerkingen

De HKZ certificering is gestopt in 2017. De meerwaarde die het had in eerdere jaren om verder te professionaliseren is allengs kleiner geworden. De werkwijze en interne audits vinden doorgang om de kwaliteit op niveau te houden. In 2017 is er ook aandacht geweest voor ontwikkeling stimulerend middels de reguliere videowerkbegeleiding op de groepen en de verdere implementatie van KIJK (kind volgsysteem).

In 2017 is een nieuw samenwerkingsconvenant aangegaan met het Nova College. Kinderopvang Haarlem wil graag betrokken blijven bij de invulling van de opleiding van pedagogisch medewerkers en bijdragen aan de kwaliteit hiervan. Daarnaast is dit convenant ook van belang voor het verkrijgen van stagiaires, deze te begeleiden naar vak volwassenheid en te binden aan de organisatie in de toekomst.

De samenwerking met SportSupport is gecontinueerd. Daarnaast is er een meer hechte samenwerking gezocht met de Wereldmuziekschool. Waar hiervoor subsidie van de gemeente is toegekend vervult Kinderopvang Haarlem ook een trekkersrol bij “school in de wijk” projecten. Dit in overeenstemming met onze strategische doelstellingen die gericht zijn op ontwikkelingsstimulerend. Het activiteitenbeleid is geëvalueerd en Doenkids is verder ingevoerd om de activiteiten goed zichtbaar te maken aan de ouders. De overkoepelende centrale activiteiten voor de buitenschoolse opvang zoals het sporttoernooi en een vossenjacht in Haarlem verbinden de buitenschoolse opvang locaties. Voor de oudere kinderen van de buitenschoolse opvang is +Fun gecontinueerd op de locatie Sportiv-o.

Merk en merkbeloofte en zichtbaarheid

In het kader van het strategie thema merk en merkbeloofte is er een nieuwe website gelanceerd in het najaar van 2017. Hierbij richt de website zich vooral op de behoeftes van nieuwe, potentiële klanten die op zoek zijn naar kinderopvang. Het ouderportaal, met ouderapp, richt zich meer op communicatie met bestaande ouders.

In het kader van de merkbeloofte was de intentie een nieuwe naam te kiezen en te lanceren. Dit plan is nog uitgesteld in verband met de financiële impact hiervan. De invulling van de kernwaarden en merkbeloofte is wel opgepakt. In 2017 is gestart met de bestickering van ramen op onze locaties en vervangen van borden zodat Kinderopvang Haarlem beter zichtbaar is in het straatbeeld. Andere activiteiten die zijn ondernomen ten behoeve van de promotie van Kinderopvang Haarlem zijn: sponsoring en deelname van het kinderfestival tijdens bevrijdingspop, het voorleesontbijt, deelname aan de Grachtenloop en Halve van Haarlem met kinderen en medewerkers, in februari en september presentatie middels Abri's in de stad, busreclame, deelname aan “buurtkadoos” en advertenties bij diverse media voor zwangeren.

We hebben 2017 afgesloten met prachtige cijfers ten aanzien van de klanttevredenheid. Onze continue klanttevredenheid meting lieten een 8,2 zien voor het KDV en een 8,0 voor de BSO. De respons was gemiddeld 40%. Ruim 97% van de ouders beveelt ons aan.

Ook minder positieve feedback is even welkom. Als we een opmerking of klacht ontvangen behandelen we deze met zorg en aandacht en nemen we eventuele verbeteringsuggesties ter harte. De Geschillencommissie Kinderopvang maakte bekend dat Kinderopvang Haarlem ook in 2017 klachtenvrij is gebleven.



In 2017 is het ruiltegoed ingevoerd voor ouders. Deze invoering heeft de nodige aandacht gevraagd. We hebben hiervoor ook [een informatiefilmpje](#) gemaakt om ouders wegwijs te maken. Vanuit ouders zijn er gemengde geluiden op gekomen, met name in het begin van het jaar. Circa 60% van het opgebouwde ruiltegoed wordt ingezet. Het ruiltegoed wordt in 2018 geëvalueerd.

Duurzaamheid

Als maatschappelijke organisatie hebben we continue aandacht voor samenwerkingen, facilitaire oplossingen en beleid gericht op duurzaamheid. Zo gaan we samenwerkingen aan met partners die ook een maatschappelijk doel hebben zoals Sportsupport, de Wereldmuziekschool en het samenwerkingsverband 'school in de wijk'. We hebben zonnepanelen geïnstalleerd en zijn al bij een groot aantal locaties overgegaan op ledverlichting. Ons voedingsbeleid is erop gericht om gezonde keuzes te maken en op enkele locaties kopen we daarnaast biologisch in.

Onderwijs

In 2017 is een nieuwe buitenschoolse locatie geopend bij de hoogbegaafdenschool Sanyu aan de Korte Verspronckweg. Hierbij is er sprake van gedeelde ruimte en aansluiting op de schoolvisie.

Daarnaast zijn er voorbereidingen in gang gezet voor de opening van een nieuwe buitenschoolse locatie "de Verbeelding" waarbij er wordt samengewerkt met het onderwijsbestuur Salomo, op weg naar een Integraal Kind Centrum (IKC).



Financiën 2017

In dit bestuursverslag geven we een samenvatting van de balans, de exploitatierekening en het kasstroomoverzicht. Voor een uitgebreidere toelichting hierop verwijzen wij naar de volledige jaarrekening die is voorzien van een goedkeurende controleverklaring.

De balans per 31 december 2017 laat een eigen vermogen zien van € 4,7 miljoen (afgerond). Het eigen vermogen is licht gedaald door het negatieve resultaat na belastingen van € 137.000 (afgerond). Hiermee bedraagt de solvabiliteit 61,8% van het balanstotaal (2016: 61,1%).

Van het balanstotaal van € 7,5 miljoen (afgerond) is € 6,0 miljoen vast en € 1,5 miljoen vlottend. Het aandeel vaste activa bedraagt derhalve 80,3% van het balanstotaal (2016: 78,4%). Een groot deel hiervan, te weten € 5,6 miljoen (afgerond) bestaat uit investeringen in onroerend goed, zijnde panden en grond in eigendom en de verbouwingen aan deze panden. Deze onroerende goederen zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen.

De liquiditeit van de stichting is in 2017 met € 245.000 (afgerond) afgenomen. De verklaring hiervoor is terug te vinden in het kasstroomoverzicht over 2017. De kasstroom uit operationele activiteiten bedroeg in 2017 € 299.000 positief.

Verder heeft de stichting in 2017 voor € 252.000 (afgerond) geïnvesteerd in materiële vaste activa. Een toelichting op de investeringen is verderop in dit bestuursverslag opgenomen. Tevens is voor € 299.000 afgelost op de langlopende schulden. Het grootste gedeelte van deze langlopende schulden zullen in de komende twee jaar volledig zijn afgelost, wat een positief effect heeft op de totale kasstroom van de stichting.

De totale opbrengsten van de stichting bedroegen in 2017 € 14,0 miljoen (afgerond). Dit is licht hoger dan de begroting (€ 13,8 miljoen) en aanzienlijk hoger de opbrengsten vorig jaar (€ 13,1 miljoen). Dit is deels te verklaren door de doorgevoerde tariefsverhogingen begin 2017 maar hier zien we ook een voorzichtig herstel van de economie terug, waardoor de bezettingsgraden op locaties zijn verbeterd.

Hiertegenover staat dat de kosten ook aanzienlijk zijn gestegen. De totale kosten bedroegen in 2017 € 14,2 miljoen (afgerond) tegenover € 13,7 miljoen (afgerond) in de begroting 2017 en € 13,4 miljoen vorig jaar. Deze stijging ten opzichte van 2016 wordt vooral verklaard door een stijging van de personeelskosten als gevolg van cao-effecten, maar ook een grotere inzet van personeel als gevolg van de toegenomen bezetting. De overschrijding van de begroting kan mede worden verklaard door een hoog ziekteverzuim.

Het jaar 2017 is afgesloten met een negatief resultaat van - € 137.000 (afgerond), na belasting.

Vermogens- en beleggingsbeleid

In ons vermogens- en beleggingsbeleid staat twee dingen centraal: het dekken van risico's op korte termijn en het zeker stellen dat we ook in de toekomst aan onze verplichtingen kunnen voldoen die nodig zijn voor het behalen van onze doelstellingen. De stabiliteit en reputatie van onze organisatie staan hierbij voorop.

Vermogensbeleid

In overeenstemming met de statuten houdt Kinderopvang Haarlem reserves in het eigen vermogen aan. De volgende elementen bepalen en onderbouwen de minimaal benodigde reserves:

- Continuïteit en kwaliteit van de verleende kinderopvang
- Instandhouding van onze gebouwen en terreinen in eigendom
- Continuïteit van de organisatie (voldoende reactietijd)
- Innovatiebuffer



Ondanks het negatieve operationele resultaat het afgelopen jaar is de omvang van ons eigen vermogen nog steeds ruim voldoende om de hierboven genoemde elementen te ondersteunen.

Een groot deel van ons eigen vermogen ligt vast in onroerend goed, te weten de gebouwen en terreinen in eigendom die op de balans zijn geactiveerd.

Beleggingsbeleid

De doelstelling van ons beleggingsbeleid is het waarborgen van het eigen vermogen op langere termijn. Daarbij kiezen we bewust voor een defensieve beleggingsstrategie. We beleggen dan ook alleen in liquide middelen. Ten behoeve van gunstigere rentetarieven en zekerheid hieromtrent zijn renteswaps afgesloten voor verschillende hypothecaire leningen.

Risicomanagement

Risico beleid vraagt dat er een zorgvuldige afweging wordt gemaakt welke risico's Kinderopvang Haarlem loopt, welke beheersmaatregelen wij daar tegenover zetten en hoe we 'in control' blijven. In verband hiermee zijn er minimale kentallen voor liquiditeit en solvabiliteit vastgesteld.

Voorbeelden van risicofactoren met een grote impact zijn onder meer onzeker toekomstig overheidsbeleid ten aanzien van de kinderopvang en reputatieschade door gebeurtenissen in de branche en binnen onze organisatie en het onbruikbaar worden van een grote locatie door bijvoorbeeld brand.

Investeringsen

Investeren, zowel in geld, tijd en mankracht (personeel) is essentieel voor het behalen van onze doelstellingen op lange termijn. Hiervoor is voldoende financiële slagkracht nodig. Ondanks het negatieve financiële resultaat zijn wij er dit jaar weer in geslaagd om investeringen te plegen voor een totaalbedrag van € 252.000 (afgerond). Voorbeelden hiervan zijn verbouwingen van gebouwen, vergroening van buitenspeelruimte, aanschaf van ICT-infrastructuur en –apparatuur, maar ook nieuwe onderhoudsvriendelijke vloeren en zonnepanelen voor het opwekken van duurzame energie.

In 2018 zullen wij verdergaan met investeren in onze toekomst. In de investeringsbegroting 2018 is een bedrag opgenomen van ruim € 500.000 (afgerond) voor investeringen in duurzame zonnepanelen, verbeteringen van buitenruimtes en aanschaffingen op het gebied van ICT, inventarissen en nieuwe vloeren.



Personeel

Overzicht werknemers

Peildatum 31 december	Medewerkers			FTE	
	2017	2016	2017-gen	2017	2016
Centraal Bureau					
Directie	1	1	1,0	1,0	1,0
Management	4	2	3,6	3,6	1,8
Beleidsmedewerkers	2	4	1,0	1,1	3,2
Administratief, facilitair, personeel	18	17	11,5	11,4	12,7
Locaties					
Management clusters (inclusief adjur	24	23	17,7	16,9	16,2
(Flex) Pedagogisch medewerkers	252	238	180,0	186,1	166,7
Inval-groepsleiding	38	40	4,3	6,1	1,2
Keukenhulp, schoonmaak en vervoer	6	7	1,6	1,6	1,6
Totaal	345	332	220,7	227,8	204,3

In- en uitstroom

Op het centraal bureau hebben 4 medewerkers de organisatie verlaten. Dit is 16%. Zij zijn allemaal vervangen. In verband met ziekte is er ook een medewerker (tijdelijk) vervangen.

1 Clustermanager heeft de organisatie verlaten. Deze is vervangen.

In 2017 hebben 15 pedagogisch medewerkers Kinderopvang Haarlem verlaten. Dit is 6% van het aantal pedagogisch medewerkers. Er zijn 32 pedagogisch medewerkers ingestroomd. Dit is 13% van het aantal pedagogisch medewerkers. Bij de invalpool ligt het percentage verloop aanzienlijk hoger. Een deel van de medewerkers is doorgestroomd binnen de organisatie.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim was in 2017 erg hoog: 8,65% (exclusief vangnet). Het kortdurend ziekteverzuim is laag: het varieert per maand van 0,5 tot 2%. Het langdurig ziekteverzuim is hetgeen dat zorgen baart. Dit heeft 2 componenten; langdurige fysieke ziekte van werknemers in de leeftijdsgroep van 55-65 en ziekte met een psychische component. Dit speelt ook in jongere leeftijdsgroepen. Vanuit de beroepskracht-kind ratio (BKR) zijn wij genoodzaakt om zieke pedagogische medewerkers te vervangen.

In verband hiermee is er een werkplan verzuim gemaakt door de afdeling HRM. Hierbij zijn ook Clustermanagers en de OR betrokken. Hierbij is er ook aandacht voor preventieve acties op individueel niveau en teamniveau. Enige voorbeelden van ondernomen acties: preventieve interventies op individueel niveau, workshop werkplezier waarin werkdruk en balans aan bod komen, verzuimtraining leidinggevende scenario planning, teamscan ten aanzien van duurzame inzetbaarheid met het ICF model. Wij verwachten voor 2018 een daling van het ziekteverzuim.

Digitale personeelsplanning

In 2017 is gekeken naar mogelijkheden om te komen tot een meer efficiënte en gekoppelde digitale werkomgeving en betere stuurinformatie te verkrijgen. Het project digitale personeelsplanning zorgt hiervoor op het vlak van de urenregistratie, roostering en invalplanning. Met de nieuwe wet IKK was hier in 2017 niet de benodigde begeleiding voor beschikbaar dus het project is een jaar uitgesteld.



Gedragcode

Al het personeel – inclusief vrijwilligers – heeft een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) om te mogen werken in de kinderopvang. Daarnaast hanteert Kinderopvang Haarlem een uitgebreide beroepscode met gedragsregels over onder andere het voorkomen van belangenverstrengeling, respect, representativiteit, loyaliteit, professionaliteit en het aannemen van geschenken.

Ontwikkelingen toekomst

Kinderopvang Haarlem gaat verder gaan met het invullen van de thema's uit de strategie. Hierbij worden medewerkers van alle functiegroepen betrokken middels themagroepen. In de strategie zijn de volgende thema's vastgesteld met proceseigenaar:



Projecten

Daarnaast lopen nog verschillende projecten in 2018 die worden ingegeven door veranderende wetgeving. Zoals bijvoorbeeld de Algemene Verordening Persoonsgegevens (AVG) en het personenregister. Ook in 2018 zal er veel aandacht zijn voor de wet IKK in verband met veranderingen op de locatie door de beroepskracht kind ratio die wordt gewijzigd per januari 2019 en de eisen ten aanzien van de pedagogische beleidsmedewerker.

Er zijn projecten om in de toekomst te komen tot een meer efficiënte en gekoppelde digitale werkomgeving. Dit heeft ook als doel betere stuurinformatie te verkrijgen. Hieronder valt het project op het vlak van de urenregistratie, roostering en invalplanning.

De invoering van KIJK, het kind volgsysteem, wordt ook volgens planning op steeds meer KDV locaties geïmplementeerd. Op alle vlakken wordt dit ondersteund door opleiding waar dit van toepassing is.

Een grote uitdaging voor 2018 is het verlagen van het ziekteverzuim en de werving van medewerkers voor de BSO.



Begroting

Ook financieel staan we in 2018 voor de uitdaging om het resultaat weer naar een positief saldo om te buigen. Op basis van de verwachte bezetting in 2018 en de doorgevoerde tariefsverhogingen van +3,8% zijn de opbrengsten begroot. Tevens is op basis hiervan de benodigde personele inzet met de daarbij behorende personeelskosten, als de overige kosten (afschrijvingskosten, huisvesting, organisatie en verzorging) begroot.

Eén en ander resulteert in de begroting voor het jaar 2018. De netto omzet is begroot op € 14.460.000 (afgerond) en de personeelskosten op € 10.600.000 (afgerond). Het resultaat voor belastingen is begroot op € 112.000 (afgerond).



Jaarverslag Raad van Toezicht

Inleiding

De Raad van Toezicht (hierna: RvT) is conform de statuten van Stichting Kinderopvang Haarlem belast met het interne toezicht op het bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting. De RvT staat het bestuur met raad ter zijde.

Naleving Governancecode Kinderopvang

De naleving van de Governancecode is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de RvT en het bestuur. De bepalingen van de Governancecode worden nageleefd.

Samenstelling RvT

De samenstelling van de RvT in 2017, het rooster van aftreden, de functies en nevenactiviteiten zijn in navolgend overzicht opgenomen.

Naam: Jos Vis
Functie in RvT: Voorzitter, lid selectie en remuneratiecommissie (vanaf 28 juni 2017)
Expertise: Marketing en HRM-vraagstukken
Benoemd per: 14 februari 2013
Herbenoemd per: 14 februari 2018
Benoemd tot: 14 februari 2022
Beroep en nevenfuncties: Directeur reclamebureau

Naam: Carlijn Kalff
Functie in RvT: Vicevoorzitter, lid selectie en remuneratiecommissie
Expertise: HRM-vraagstukken en governance
Benoemd per: 16 oktober 2008
Herbenoemd per: 16 oktober 2013
Benoemd tot: 16 oktober 2018
Beroep en nevenfuncties: Jurist arbeids-/ambtenarenrecht en mediator

Naam: Frits van Temmen
Functie in RvT: Lid, voorzitter auditcommissie
Expertise: Financiën en organisatieverandering
Benoemd per: 14 februari 2013
Herbenoemd per: 14 februari 2018
Benoemd tot: 14 februari 2022
Beroep en nevenfuncties: Venoot (financieel) consultantsbureau

Naam: Mieke Habets
Functie in RvT: Secretaris (vanaf 15 september 2017), lid auditcommissie (vanaf 29 maart 2017)
Expertise: Vastgoedrecht, governance en compliance
Benoemd per: 2 juli 2009
Herbenoemd per: 2 juli 2014
Benoemd tot: 2 juli 2019
Beroep en nevenfuncties: Manager Juridische Zaken woningcorporatie



Naam: Rob Hulsman
Functie in RvT: Lid (op voordracht van de centrale ouderraad), voorzitter
auditcommissie
Expertise: Financiën
Benoemd per: 29 maart 2007
Herbenoemd per: 29 maart 2012
Afgetreden per: 29 maart 2017
Beroep en nevenfuncties: Senior Business Controller

Naam: Onno Vendel
Functie in RvT: Voorzitter (op voordracht van de ondernemingsraad), lid
remuneratiecommissie
Expertise: HRM-vraagstukken en organisatieverandering
Benoemd per: 28 juni 2007
Herbenoemd per: 28 juni 2012
Afgetreden per: 28 juni 2017
Beroep en nevenfuncties: Directeur bureau voor Coaching en Loopbaanadvies

Naam: Inge Langenkamp
Functie in RvT: Secretaris
Expertise: HRM-vraagstukken en compliance
Benoemd per: 2 juli 2009
Herbenoemd per: 2 juli 2014
Afgetreden per: 15 september 2017
Beroep en nevenfuncties: Jurist arbeids- en ambtenarenrecht

In 2017 zijn er drie leden van de RvT afgetreden. Per 29 maart 2017 verliep de benoemingstermijn van Rob Hulsman en per 28 juni 2017 de benoemingstermijn van Onno Vendel. Per 15 september 2017 heeft Inge Langenkamp om persoonlijke redenen haar lidmaatschap van de RvT opgezegd. De RvT heeft in 2017 besloten het aantal leden in de RvT terug te brengen naar zes door drie vertrekkende leden te laten opvolgen door twee nieuwe leden (op voordracht van de OR en de COR).

Procedure werving en selectie leden RvT

In de tweede helft van 2017 is gestart met de werving van de nieuwe leden. Gezien de samenstelling van de RvT is de raad voor de vervulling van de vacature op zoek gegaan naar een kandidaat die in het bijzonder ervaring en deskundigheid heeft op het gebied van organisatieveranderingen en HRM-vraagstukken, die tevens deel kan uitmaken van de selectie en remuneratiecommissie en een kandidaat die kennis heeft van kinderopvang en/of het primair onderwijs en kennis en ervaring op het gebied van klanten- en consumentenbelangen. De profielen zijn opgesteld in samenspraak met de OR en COR. Er is vervolgens open geworven. De vacature is gepubliceerd op internet en in de Volkskrant. Op basis van de reacties hebben de ondernemingsraad (OR) en de centrale ouderraad (COR) een voorstel gedaan voor de uit te nodigen kandidaten. Met deze kandidaten zijn gesprekken gevoerd met een vertegenwoordiging van de COR respectievelijk OR en met een vertegenwoordiging van de RvT. In onderling overleg tussen OR en RvT zijn namens de OR nog twee kandidaten uitgenodigd. Deze gesprekken hebben uiteindelijk geleid tot voordrachten die de volledige steun kregen van de RvT.

Op 5 april 2018 hebben de nieuwe leden een gesprek gevoerd met de bestuurder van KOH en in de vergadering van 19 april 2018 heeft de RvT Mireille van Duuren en Rob de Wilde benoemd tot lid van de RvT van KOH voor een eerste termijn van vier jaar. Mireille van Duuren is directeur IKC Jan Ligthart te Vlaardingen en heeft veel kennis en ervaring binnen de kinderopvang en primair onderwijs. Rob de Wilde is adviseur organisatieontwikkeling en strategie en heeft veel ervaring met HRM-vraagstukken, organisatieontwikkeling en strategiebegeleiding. De RvT is ervan overtuigd dat de



kennis en ervaring van deze nieuwe RvT-leden een onmiskenbare meerwaarde vormt voor de RvT en is zeer blij met deze benoemingen.

Onafhankelijkheid RvT-leden

De onafhankelijkheid en het kritisch vermogen van RvT-leden is van evident belang. Deze leden hebben geen persoonlijk belang in KOH of de door hen in stand gehouden onderneming. Er is geen arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 610 lid 1 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek tussen de RvT-leden en de stichting. De leden van de RvT ontvangen geen persoonlijke financiële vergoedingen van KOH anders dan de vergoeding voor de als lid van de RvT verrichte werkzaamheden. Zowel in de statuten als in het reglement van de RvT zijn bepalingen opgenomen over de onafhankelijkheid van de leden van de RvT. In 2017 is niets gebleken van een tegenstrijdig belang dat van betekenis is voor KOH en/of voor het betreffende lid van de RvT.

Honorering

De RvT onderscheidt binnen de RvT twee type functies die qua functiezwaaarte (verantwoordelijkheid en tijdbelasting) van elkaar verschillen: de voorzitter en een lid van de RvT. De verschillen in deze functies worden in de hoogte van de honorering tot uitdrukking gebracht. De honorering van alle leden valt binnen de Adviesregeling honorering toezichthouders in de kinderopvang 2014.

Werkzaamheden RvT

De vergaderingen van de RvT worden voorbereid door de voorzitter van de RvT en de bestuurder. Hiervoor hebben zij onderling frequent contact. Tijdens dit vooroverleg worden tevens al die onderwerpen besproken die op dat moment actueel en relevant zijn voor KOH. Het overleg tussen de voorzitter van de RvT en de bestuurder is in de tweede helft van 2017 vier keer gehouden.

De volledige RvT van KOH is in 2017 acht keer bijeengekomen. Bij vijf bijeenkomsten was het bestuur en de Financieel manager aanwezig (formeel RvB/RvT-overleg). Afhankelijk van de besproken onderwerpen was incidenteel ook een MT-lid aanwezig.

Tijdens deze formele overleggen zijn de volgende besluiten en goedkeuringen van de RvT, na in sommige gevallen uitgebreide discussie, genomen respectievelijk gegeven aan:

- Jaarrekening 2016
- Minimaal benodigd vermogen
- Strategisch beleid
- Verkoop vastgoed Brusselstraat
- Bestuurlijke structuur
- Begroting 2018

Naast bovenstaande besluitvorming zijn tijdens de verschillende vergaderingen de volgende thema's/onderwerpen uitvoerig besproken:

- Nieuwe regelgeving en gevolgen hiervan voor KOH (Wet IKK)
- Organisatie-inrichting
- Pedagogisch beleid
- Ziekteverzuim
- Samenstelling RvT en werving RvT-leden
- Separeren vermogen
- Toekomstige organisatieontwikkelingen
- Sluiting c.q. uitbreiding locaties
- Governance
- Wijziging statuten en reglementen

In 2017 is door een vertegenwoordiging van de RvT tweemaal informeel overleg gevoerd met een vertegenwoordiging van de OR en tweemaal met een vertegenwoordiging van de COR.



Strategisch beleid

In 2017 is veel aandacht besteed aan het strategische beleidsplan 2017-2021. Tijdens diverse vergaderingen is het nieuwe strategische beleid door de RvB met de voltallige RvT besproken. Daarnaast zijn een viertal afzonderlijke strategie sessies georganiseerd waarbij een delegatie van de RvT met de bestuurder één of meerder thema's uitvoerig heeft uitgediept. De RvT fungeerde hierbij als klankbord voor de RvB.

Commissies

De RvT kent twee commissies: de auditcommissie en de selectie en remuneratiecommissie.

Auditcommissie

De auditcommissie is een vaste commissie van de RvT. Deze commissie ondersteunt en adviseert de RvT bij het uitvoeren van verantwoordelijkheden op het terrein van toezicht op de interne controle en risicobeheersing, de naleving van richtlijnen en voorschriften van relevante externe toezichthoudende instanties en overige stakeholders en relevante gedragscodes, de controle door en de relatie met de externe accountant, de informatieverschaffing ten behoeve van financiële planning, voortgang en verantwoording van resultaten (zowel intern als extern) en andere aspecten binnen de planning en control-cyclus en de continuïteit en betrouwbaarheid van de geautomatiseerde gegevensverwerking.

De auditcommissie bestond in 2017 uit Rob Hulsman (voorzitter) (tot 29 maart 2017), Frits van Temmen (voorzitter vanaf 29 maart 2017) en Mieke Habets (vanaf 29 maart 2017). De auditcommissie is drie keer bijeen geweest met het bestuur en de financieel manager en heeft één keer gesproken met de externe accountant. Tijdens de vergaderingen zijn de volgende zaken besproken.

- Separeren vermogen
- Jaarrekening 2016
- Accountantsverslag
- Minimaal benodigd vermogen (ratio's)
- Begroting 2018

Selectie en remuneratiecommissie

De RvT kent een remuneratiecommissie die bestaat uit de voorzitter en vicevoorzitter van de RvT. Naast de taken als toezichthouder en adviseur, heeft de RvT de taak van werkgever van het bestuur van KOH. De remuneratiecommissie voert uit dien hoofde jaarlijks een functioneringsgesprek met de bestuurders afzonderlijk. Daarnaast heeft de remuneratiecommissie in maart 2017 een gesprek gevoerd met Maureen Posthumus in verband met omzetting van het jaarcontract naar overeenkomst voor onbepaalde tijd. In juni 2017 heeft de remuneratiecommissie een voortgangsoverleg gevoerd met Martin Vollaard.

Van 1 januari 2017 tot 1 oktober 2017 vormden Maureen Posthumus en Martin Vollaard gezamenlijk het bestuur van de KOH. Maureen Posthumus bekleedde de positie van voorzitter en Martin Vollaard was lid van het bestuur.

Martin Vollaard heeft in de loop van 2017 een andere dienstbetrekking aanvaard en is op eigen verzoek per 1 oktober 2017 teruggetreden als bestuurder bij de KOH. De RvT heeft Martin gefeliciteerd met zijn nieuwe uitdaging en hem bedankt voor zijn enorme inzet en toewijding gedurende zijn 15-jarige carrière bij de KOH.

Nieuw bestuursmodel

De RvT heeft in 2017 het besluit genomen om per 1 oktober 2017 binnen de bestaande organisatiestructuur een eenhoofdig bestuursmodel in te stellen, met Maureen Posthumus als bestuurder. In deze besluitvorming zijn diverse opties geanalyseerd en de visie daarop van de bestuurder meegewogen. Belangrijkste overwegingen die aan de keuze voor een eenhoofdig bestuursmodel ten grondslag lagen waren de aanwezigheid van voldoende expertise bij Maureen Posthumus en de goede 'checks and balances' vastgelegd in het reglement Raad van Bestuur. In dit



reglement is onder andere vastgelegd dat de besluiten die tot het taakveld van één van de leden van het MT behoren worden genomen in het MT. De stem van de verantwoordelijk manager kan in principe niet terzijde worden geschoven. Bij staking van stemmen geeft de stem van de bestuurder de doorslag. Indien op deze wijze een besluit wordt genomen en het een besluit betreft dat door de RvT moet worden goedgekeurd wordt de wijze waarop het besluit tot stand is gekomen expliciet door de bestuurder aan de RvT gemeld.

Belonings- en beoordelingsbeleid

De beloning van het bestuur is opgenomen in de jaarrekening 2017 en past binnen de CAO Kinderopvang.

Goedkeuring jaarrekening 2017

Op 1 juni 2018 hebben de auditcommissie van de RvT en de bestuurder de jaarrekening en de uitgebrachte accountantsverklaring van Horlings besproken in bijzijn van de externe accountant en de Financieel manager.

Op 21 juni 2018 heeft de gehele RvT en de bestuurder het bestuursverslag en de jaarrekening 2017 besproken in bijzijn van de bestuurder en de Financieel manager. Tevens heeft de RvT met instemming kennisgenomen van het accountantsverslag over de jaarrekening.

Met in achtneming van afdelingen 2 tot en met 6, 8, 10, 11, 13 en 16 van titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, stelt de RvB de jaarrekening op. De RvT stelt vast dat het bestuur deze verantwoordelijkheid heeft genomen en stelt, conform artikel 14 van de statuten de jaarrekening 2017 vast en verleent aan het bestuur decharge voor het gevoerde beleid, voor zover dat beleid blijkt uit de jaarstukken.

De RvT dankt het bestuur, het MT, de medewerkers, de ondernemingsraad en de centrale ouderraad voor hun grote inzet en betrokkenheid.

Haarlem, 19 juni 2018

Jos Vis, voorzitter
Carlijn Kalff, vicevoorzitter
Mieke Habets, secretaris
Frits van Temmen
Mireille van Duuren
Rob de Wilde



Jaarverslag COR

De Centrale Ouderraad (COR) heeft een bewogen jaar achter de rug waarin er veel wisselingen zijn geweest. Wij hebben afscheid genomen van 6 leden en 2 leden verwelkomt. Daarnaast heeft de COR de OC's op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen in de gesprekken met de Raad van Bestuur. Tevens hebben wij 2 keer met de Raad van Toezicht gesproken, met name over de missie van Kinderopvang Haarlem.

Ons doel is om het belang van de ouders en kinderen zo goed mogelijk te vertegenwoordigen. Het afgelopen jaar resulteerde dit in de volgende onderwerpen waarbij de COR betrokken is geweest:

1. Tarieven 2017
2. OC-avond
3. Jaarplan 2017
4. Adviesverzoek voedingsbeleid
5. Vacature RvT
6. Adviesverzoek wet IKK
7. Veiligheid en gezondheidsbeleid
8. Mandatering COR

De uitwisseling met de verschillende OC's is erg belangrijk voor ons. Voor ieder van bovenstaande adviezen die wij uit hebben gebracht, hebben wij input gevraagd aan de OC's waarbij de OC's ook actief hebben geholpen en de COR voorzien hebben van input.

In 2017 hebben we geadviseerd en deelgenomen aan de vacature invulling van de RvT. Hierbij is nauw overleg geweest met de RvT over de tekst voor de vacature en vervolgens bij de selectie van deelnemers die werden uitgenodigd. Hierbij heeft de COR met name aandacht gehad voor profielen die aansluiten bij de behoefte vanuit de ouders gezien. Na de gesprekken en na onderling overleg zijn de COR en de RvT het eens geworden over het aspirant lid van de RvT.

Daarnaast anticipeerde KOH op de wet IKK en neemt hierin als organisatie een vooruitstrevende positie, waarbij het belang van het kind voorop staat. De COR heeft hierin geadviseerd om de specifieke locaties waar KOH eerst de aanpassing wilt doorvoeren, deze OC's om input te vragen. Aangezien dit locatie specifieke vraagstukken zijn en geen locatie overstijgend karakter heeft.

In 2017 hebben bij de COR een aantal ervaren leden hun termijn niet verlengd, maar zijn er nieuwe COR leden bij gekomen. De continuïteit blijft ook aankomend jaar een aandachtspunt voor de COR welke wij ook meenemen als speerpunt.

Aankomend jaar willen wij onder andere aandacht hebben voor de volgende onderwerpen:

- Evaluatie ruiltegoed
- Communicatie OC's
- Veiligheid en gezondheidsbeleid (versie 2);
- Protocol uitstapjes;
- Afwijking 4 ogen principe;
- Tarieven 2019;
- Ruiltegoed
- COR op sterkte brengen (continuering)

Haarlem, 19 juni 2018

De Centrale Ouderraad



Dit jaarverslag is een uitgave van:

Kinderopvang Haarlem

C. van Noordestraat 15

2033 EC Haarlem

T 023 512 39 20

E info@kinderopvanghaarlem.nl

W www.kinderopvanghaarlem.nl

Dit goedgekeurde Jaarverslag 2017, inclusief jaarrekening ligt ter inzage bij de Kamer van Koophandel.

© 2018 Stichting Kinderopvang Haarlem

