

goed bestuur laat je zien

good governance impuls

De voorscholen en kinderopvang kennen een specifieke maatschappelijke verantwoordelijkheid: de zorg voor en de ontwikkeling van jonge kinderen. Dat is een kwetsbare groep in de samenleving. Daarom moeten we alle mogelijke kwaliteitswaarborgen inbouwen en komen tot een organisatievorm die transparant, integer en zelfcorrigerend is.

De branche kinderopvang heeft dit geborgd in de Good Governance (goed bestuur) Code. De 6 kernpunten van de Good Governance Code treft u [hier](#) aan.

Impuls past de Good Governance Code toe. Hierna geven we in hoofdlijnen aan hoe we deze 6 kernpunten toepassen.

1. Missie en visie

Wij vinden dat ieder kind gelijke rechten heeft op een kansrijke toekomst in een diverse samenleving. Daarom bieden wij ieder kind in de buurt een plek in de kindercampus; een samenwerking van Impuls, ouders, het basisonderwijs en partners in de wijk. In de kindercampus krijgt ieder kind alle aandacht en ruimte om te spelen, te leren en te groeien. Spelend leren, gezonde leefstijl en tegengaan van segregatie zijn de drie speerpunten van de Impuls Kindercampus.

2. Organiseren van tegenspraak

Impuls wil scherp blijven op de kwaliteit van onze voorzieningen. Opmerkingen van ouders en medewerkers over de pedagogische kwaliteit en de organisatie worden gezien als feed back om de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren. Via enquêtes vragen we periodiek de mening van de ouders en meten we de tevredenheid van de medewerkers. De directeur is tevens de bestuurder van de organisatie. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de (strategische) continuïteit en integriteit van de organisatie. De Ondernemingsraad is de formele vertegenwoordiger van de medewerkers en overlegpartner voor de bestuurder. Alle locaties van Impuls beschikken over een oudercommissie. Impuls heeft een interne Klokkenluidersregeling.

3. Kwaliteit bevorderen

Impuls werkt volgens de principes van het INK Kwaliteitsmanagement. Wij investeren permanent in kwaliteit, zowel van het pedagogisch beleid, de professionaliteit van medewerkers als adequate huisvesting. We bieden kinderen een veilige en uitdagende omgeving en stimuleren hen in de ontwikkeling van hun talenten. Impuls is een lerende organisatie. Pedagogisch medewerkers zijn door hun deskundigheid cruciaal voor de kwaliteit. Medewerkers ontwikkelen zich blijvend in hun kennis en kunde. Impuls maakt deel uit van kennisnetwerken. Daarnaast voldoen wij aan de eisen die de inspectie stelt.

4. Integriteit

De protocollen, reglementen en het managementstatuut beschrijven wat wij van onze organisatie en de medewerkers verwachten. Maar nog belangrijker is dat we zelf een zo

goed mogelijk voorbeeld willen zijn. De bedrijfscultuur kent waarden als openheid en integriteit. We zeggen wat we doen en doen wat we zeggen.

5. Verantwoording afleggen

We informeren ouders medewerkers en samenwerkingspartners over onze organisatie en ons (pedagogisch) beleid. Onder meer doen we dit via de website, tijdens ouderavonden en oudercommissiebijeenkomsten, nieuwsbrieven en jaarverslagen.

6. Risicobeheersing

Het bieden van goede kindvoorzieningen stelt eisen aan de continuïteit die we bieden aan ouders, medewerkers, opdrachtgevers en samenwerkingspartners. Ouders moeten er op kunnen vertrouwen dat hun kinderen veilig zijn in een gezonde leefomgeving en uitstekend pedagogisch klimaat. Impuls zorgt er voor dat risico's worden beperkt. De continuïteit van de bedrijfsvoering wordt geborgd door planmatig te werken volgens de Plan-Do-Check-Act cyclus, waarbij we permanent verbeteren en vernieuwen. Integraal management control koppelen we daarbij aan kostenbeheersing en kwaliteit van al onze processen. Jaarlijks wordt een jaarrekening opgesteld die wordt gecontroleerd door een registeraccountant. Daar Impuls een hybride organisatie is, met inkomsten zowel van de overheid (subsidies) als van particulieren, houden we de financieringsstromen gescheiden.