



De Werkplaats
Kindergemeenschap

Samen Werken

Schoolplan de Werkplaats Kindergemeenschap 2020 - 2024



Inhoudsopgave





1 WERKPLAATSLIED

Kees Boeke

H

1 OU je van "bui- ten", van wa- ter en wei? Van
2 Hou je van zwem- men, van zon en van spel? Van
3 Hou je van wer- ken, met lust en met kracht? Om
4 Hou je van le- zen, ge-span- nen en lang? Van

1 zwer- ven in bos- sen, in dui- nen en hei? Van
2 ren- nen en sprin- gen, be- hen- dig en snel? Zeg,
3 din- gen te ma- ken, waar'n an- der op wacht? Van
4 rhyth- me en dan- sen, mu- ziek en ge- zang? Zeg,

1 lich- ten- de luch- ten, van bloe- men en vruch- ten?
2 wil je pro- be- ren van al- les te le- ren?
3 timm- ren en naai- en, van gro- ven en zaai- en?
4 wil je mee stre- ven, om be- ter te le- ven?

1-4 Werk dan mee in de "WERK-PLAATS"! Werk dan
1-4 mee in de "WERK-PLAATS". On- ze Werk- plaats!

Voorwoord

Velen zijn eigenaar van dit schoolplan. De Werkplaats Kindergemeenschap telt veel leden, die er allen baat bij hebben dat het ons basisonderwijs en voortgezet onderwijs goed gaat. De huidige werkers, medewerkers en ouders maar ook die van de toekomst en die van het verleden. Allen wensen zich dat de Werkplaats een fijne gemeenschap blijft, waar geleerd wordt voor het leven. Een plek waar je met plezier werkt, waar je naar uitkijkt en waar je soms naar terugkeert.

In 2021 zullen we de 95ste verjaardag van de Kindergemeenschap vieren. Wat Kees Boeke bijna een eeuw geleden startte, is heden nog steeds succesvol. De wereld is in die tijd flink veranderd. Het succes van de Werkplaats is dat het haar is gelukt om met de tijd mee te bewegen én zichzelf te blijven. Want wat niet beweegt, verstart. En wat met alle winden meewaait, is te licht voor de eeuwigheid.

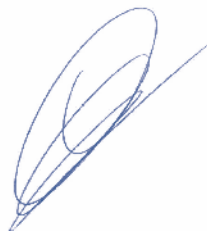
Zelfbewust en weloverwogen willen wij antwoord geven op de vragen die de huidige tijd aan ons stelt, zoals: Hoe kunnen we werkers voorbereiden op een leven lang leren? Hoe geven wij tegenwicht aan de toegenomen sociale segregatie en individualisering? Met dit schoolplan 'Samen Werken' geven wij aan hoe wij ons onderwijs willen ontwikkelen, opdat we nog lang een fijne gemeenschap blijven waar kinderen leren voor het leven.

Zeg, wil je proberen, van alles te leren?

Werk dan mee in de Werkplaats!

Werk dan mee in de Werkplaats, Onze Werkplaats!

Jeroen Croes, bestuurder





1 | Missie en Visie

De Werkplaats Kindergemeenschap in Bilthoven is een school voor basisonderwijs en voortgezet onderwijs. De school is in 1926 opgericht door Kees Boeke vanuit de overtuiging dat kinderen serieus genomen moeten worden om met hen te kunnen bouwen aan een rechtvaardige en verdraagzame samenleving. Die overtuiging is er nog steeds. In de Werkplaats bouwen kinderen en volwassenen met hoofd, hart en handen aan een wereld van mogelijkheden.

Kernwaarden

De Werkplaats kent vier kernwaarden: samenwerking, gelijkwaardigheid, betrokkenheid en duurzaamheid. Deze kernwaarden geven richting aan het gedrag van werkers en medewerkers.

Missie

De Werkplaats inspireert en motiveert jonge mensen “om zich door allerlei soorten werk naar hun eigen aard en aanleg te ontwikkelen” en zo te “worden wie zij zijn”, in een vorm van onderwijs die zich steeds vernieuwt, passend bij de jonge mensen van nu en de tijd waarin zij leven, met de door Kees Boeke gegeven “kaders en richting” als uitgangspunt.

Visie

De Werkplaats wil jonge mensen (de werkers) serieus nemen vanuit de overtuiging dat zo met hen gebouwd kan worden aan een rechtvaardige en verdraagzame samenleving, waarin zij zich met elkaar in verscheidenheid en overeenkomst verbonden weten. De volwassenen (de medewerkers) helpen hen bij hun ontwikkeling door het bieden van verantwoordelijkheid in een leeromgeving met veel ruimte voor samen leren en creëren. De Werkplaats Kindergemeenschap is een oefentuin voor het functioneren in sociale verbanden in de maatschappij en de wereld. De Werkplaats biedt kwalitatief goed onderwijs, gericht op hoofd, hart en handen.



2 | Ambities

2.1 Gemeenschappelijke ambities

De basisschool en het voortgezet onderwijs richten zich gezamenlijk op versterking van de identiteit en kwaliteit van de Werkplaats als geheel. Daarnaast richten zij zich op schooleigen ambities. De gezamenlijke doelen voor deze planperiode zijn vastgelegd in drie ambities die in de volgende paragrafen beschreven staan. Elk van de ambities wordt toegelicht met richtinggevendende beelden en te behalen resultaten.

De gezamenlijke ambities richten zich met name op de meerwaarde van, en de plaats in de gemeenschap, voor zowel werkers als medewerkers. In een tijd van individualisering en segregatie werken wij samen aan een school waarin

- werkers elkaar en anderen ontmoeten
- werkers positief samenwerken en in balans zijn
- medewerkers leren en samenwerken

Elk van de ambities is toegelicht met beschreven beelden en te behalen resultaten.

De op de eigen populatie en organisatie toegesneden schoolambities staan beschreven in §2.2 en §2.3. In hoofdstuk 5 staan de doelen van bedrijfsvoering van deze planperiode beschreven.

2.1.1 Werkers ontmoeten anderen en elkaar

Ambitie

Voor een verdraagzame en vreedzame maatschappij is het nodig dat mensen uit verschillende groepen elkaar ontmoeten en kennismaken van elkaars leefwereld en ideeën. Wij willen dat

onze werkers geoefend zijn in het contact maken met mensen; ook waar het mensen van buiten de eigen groep betreft. Hiertoe ondernemen wij activiteiten, zowel binnen als buiten de Werkplaats.

Beelden

Georganiseerde ontmoetingen en samenwerkingsopdrachten met kinderen van verschillende: leeftijden, leerjaren, onderwijsniveaus, teams, sociaaleconomische achtergronden, nationaliteiten en levensbeschouwingen.

We staan open voor werkers, ouders en medewerkers met verschillende achtergronden die willen participeren in de Kindergemeenschap.

Resultaten

- Gezamenlijke vieringen en activiteiten met beide scholen.
- Deelname en organisatie van internationale, nationale en regionale (uitwisselings-) programma's voor werkers.
- Organisatie van ontmoetingsruimte voor werkers tussen de teams en scholen.
- Evenredige deelname van werkers van de verschillende niveaus aan facultatieve programma's. (VO)
- Organisatie van contact tussen werkers en lokale jongeren bij het internationale reizen-programma. (VO).

2.1.2 Werkers werken positief samen en zijn in balans

Ambitie

De Werkplaats Kindergemeenschap biedt kinderen ruimte zich naar aard en aanleg te ontwikkelen tot unieke participerende leden van de kindergemeenschap en de maatschappij. Wij stimuleren zowel de eigenheid als de binding met de gemeenschap. Dat houdt o.a. in dat wij hun leren rekening te houden met zichzelf en de ander. Zo kunnen zij bijdragen aan ieders leren op de Werkplaats en goed participeren in de wereld buiten de Werkplaats.





Beelden

Werkers zijn vaardig in de verschillende aspecten van samenwerken, kunnen herkennen welke situatie om welk gedrag vraagt en passen hun gedrag daarop aan.

Werkers zijn sociaal weerbaar en op een gezonde manier gemotiveerd tot prestaties.

Resultaten

- Er wordt gewerkt met een doorlopende leerlijn samenwerkingsvaardigheden BO-VO.
- Er is intern een programma voor het begeleiden van werkers met faalangst.
- Er is intern een programma voor het begeleiden van kinderen die onder te veel spanning aan hun prestaties werken.
- Er wordt gewerkt met juniormentoren.

2.1.3 Medewerkers leren en werken samen

Ambitie

Bij het leren en ontwikkelen maken medewerkers gebruik van elkaars kennis en vaardigheden. In hun werk leven medewerkers het goed samenwerken voor. Het eigen team is de basis van waaruit wordt afgestemd en samengewerkt met andere teams, vakgroepen, basisschool en voortgezet onderwijs. Er is een gezamenlijke verantwoordelijkheid om de kwaliteit en identiteit van de Werkplaats te waarborgen.

Beelden

Medewerkers hebben betrokkenheid bij het werk van ieder, verwelkomen hulp en bieden hulp. Zij hebben zicht op de ontwikkelingen in andere delen van de organisatie en zijn zich ervan bewust dat zij met die andere delen moeten afstemmen. De basisschool en het voortgezet onderwijs werken samen bij het interne scholingsaanbod. Medewerkers van de verschillende teams en scholen gebruiken vergelijkbare methodes bij het samenwerken. We bewaken dat werkdruk en werkplezier in balans zijn.

Resultaten

- Er is een (deels) gezamenlijk programma voor begeleiding van nieuwe medewerkers van BO en VO.
- In het schooljaar zijn gezamenlijke momenten waar de teamleden van BO en VO kennis kunnen nemen van de ontwikkelingen in de verschillende teams.
- Het scholingsaanbod binnen BO en VO is – waar nuttig en mogelijk – op elkaar afgestemd.
- De programma's voor intercollegiale feedback op de basisschool en op het voortgezet onderwijs kennen vergelijkbare methodiek en taal.
- Er is een vergelijkbare cyclus voor ontwikkelgesprekken met de medewerkers bij BO en VO.
- In een gezamenlijk professioneel statuut staat beschreven wat de professionele ruimte is die de lesgevende medewerkers hebben bij de vormgeving van de lessen.



2.2 Ambities Basis Onderwijs

In de afgelopen schoolplanperiode is de aandacht o.a. uitgegaan naar het verbeteren van de didactische vaardigheden, het verbeteren van de resultaten en het afstemmen van de leerlijnen. De komende periode borgen we de goede resultaten van deze aanpak en schuift de aandacht op naar de persoonsvorming, de integratie van creativiteit in het onderwijsaanbod en het evenwicht tussen het leren met hoofd, hart en handen. De samenwerking met ouders houdt ook de komende periode onze aandacht.

De ambities vinden hun oorsprong in onze visie en missie en hebben wortels in ons pedagogisch klimaat, de rituelen, de gemeenschap en onze waarden. De komende vier jaar bouwen we hierop voort en stemmen deze af op de vragen van de huidige tijd. De ambities waar het basisonderwijs zich op richt zijn:

- Eigenaarschap
- Geïntegreerd leren met hoofd, hart en handen
- Kunst, cultuur en creativiteit
- Burgerschap
- Samenwerking met ouders.

Hieronder puntsgewijs een toelichting.

2.2.1 Eigenaarschap

Ambitie

Een werker op de WP is eigenaar van zijn of haar ontwikkelingsweg. Het proces is vanaf groep 1 zo ingericht dat er ruimte is om keuzes te maken en om je als werker te onderscheiden.

Aandacht voor wie je bent, het leren kennen van jezelf is een voorwaarde om eigenaarschap te kunnen ontwikkelen.

Een medewerker op de WP is eigenaar van zijn of haar professionele handelen. Hij/zij is zich bewust van zijn of haar kwaliteiten en durft zich te onderscheiden of keuzes te maken, binnen de visie en missie van de Werkplaats. Het persoonlijk leiderschap is voortdurend in ontwikkeling.

Beelden

- Ruimte voor inbreng eigen kwaliteit voor werker en medewerker.
- Ruimte om keuzes te maken (leerstijlen, aanbod).



- Rust: op verschillende vlakken (inrichting, aanbod, afstemming, regels).
- Zelfbewustzijn, aandacht voor wie je bent.

Resultaat

- Er wordt een leerlijn executieve functies geïmplementeerd en ouders worden hierover geïnformeerd.
- Medewerkers en werkers hebben inzicht in hun executieve functies/kwaliteiten, en formuleren ontwikkeldoelen daarop.
- Ouders en medewerkers spreken dezelfde taal bij het begeleiden van de executieve functies van de werkers.
- Iedere medewerker en werker heeft kennis van mindfulness-technieken, (geleide) meditaties, yoga of andere vormen die ontspanning en tegenwicht bieden aan drukte en hectiek.
- Alle ruimtes zijn leerrijk, creatief en rustig ingericht.
- De medewerkers zijn verder geschoold in het onderscheiden van verschillende leerstijlen van de werkers en sluiten daarop aan.
- De medewerkers en werkers zijn zich bewust van hun kwaliteiten en krijgen de ruimte om deze tentoon te spreiden/te laten zien/te tonen/te uiten en zich daarin te onderscheiden.

2.2.2 Geïntegreerd leren met hoofd, hart en handen

Ambitie

Een werker op de WP leert en ontwikkelt zich in zijn geheel. De werker mag spelend leren, ontdekkend leren en krijgt de leerlijnen op het cognitieve vlak in samenhang aangeboden. Dit alles in een rijke leeromgeving. Cognitie, Creativiteit en het Doen worden afwisselend en in balans aangeboden zodat de werker zich op alle fronten kan ontwikkelen en goed is toegerust voor deelname aan de samenleving voor nu en later.

De medewerker is vakbekwaam op het gebied van de verschillende leerstijlen en leerlijnen van de werker, zowel didactisch als pedagogisch. De medewerker is op zoek naar nieuwe werk-vormen, aansprekende thema's om daarmee de betrokkenheid en de intrinsieke motivatie van de werker te vergroten.

Beelden

- Spelend leren, ontdekkend leren, rijke leeromgeving (binnen en buiten), differentiatie.
- Leerlijnen levend houden.
- Doorgaande lijn, integratie vaklessen, thematisch werken.
- ICT: programmeren, techniek, bouwen, robotica.

Resultaat

- Verhouding methode – spelend leren – thematisch werken is bepaald.
- Ludo-didactiek is onderzocht en heeft een plaats.
- De leerlijn ICT is geïmplementeerd en geïntegreerd in het onderwijsaanbod.
- De visie op rijke leeromgeving is beschreven en zichtbaar.
- Het thematisch en spelend leren komt in de lessen van alle medewerkers aan de orde.

2.2.3 Kunst, cultuur en creativiteit

Ambitie


Een werker op de WP krijgt alle ruimte om zijn of haar creativiteit te ontdekken, te ontwikkelen en tentoon te spreiden. Een werker op de WP wordt geprikkeld om naar creatieve oplossingen te zoeken of een creatief proces aan te gaan.

Een medewerker op de WP integreert creativiteit in het onderwijsaanbod, organiseert creatieve processen en kan verschillende creatieve disciplines aanbieden.

Beelden

- Creativiteit en cognitie worden afwisselend aangeboden.
- Instructie en creatieve verwerking worden afgewisseld en zijn in balans.
- Het atelier wordt intensief gebruikt.
- Natuur en technieklessen worden geïntegreerd aangeboden.
- Er is een doe/maak-lab voor alle kinderen.
- Er is een actieve samenwerking met de HKU.
- Er is een actieve samenwerking met het VO.
- Via Kunstcentraal (provinciaal steunpunt cultuureducatie) maken de werkers kennis met verschillende kunstuitingen.



- 
- De komende vier jaar is er scholing voor alle medewerkers in verschillende kunstdisciplines.
 - Meesterproef groep 8: werkers laten op een creatieve manier zien wat ze op dit gebied hebben geleerd.

Resultaat

- Werkers hebben in acht jaar kennismemaakt met drama, dans, muziek en beeldend, zowel actief als passief.
- Medewerkers zijn geschoold in drama, verhalen vertellen en beeldende vorming en weten hoe ze creatieve processen moeten faciliteren.
- Werkers uit groep 8 laten op een creatieve manier zien wat ze op dit vlak geleerd hebben en krijgen daar feedback op.

2.2.4 Burgerschap

Ambitie

Een werker op de WP neemt en heeft verantwoordelijkheid voor zichzelf en voor de ander, voor zijn omgeving en de gemeenschap waar hij onderdeel van is. Een werker op de WP is zich bewust van onderlinge verschillen en leert zijn stem te gebruiken. Het belang van de stem van de meerderheid en minderheid krijgt aandacht. Een werker op de WP zet zich in voor een duurzame, gelijkwaardige en respectvolle samenleving, waarin iedereen welkom is.

Een medewerker op de WP is verantwoordelijk voor een veilige en duurzame samenleving en geeft het goede voorbeeld. Hij is op de hoogte van democratische processen en geeft ruimte aan ieders stem. Verschillen worden verwelkomd en gewaardeerd.

Beelden

- De Werkplaats is een oefenplaats voor burgerschapsvaardigheden binnen de besprekingskring, de werkersraad, het mentorsysteem en het koppelgenotensysteem, waar jong en oud elkaar ondersteunt.
- Door middel van scholing op het gebied van *Deep Democracy*¹ worden bovenstaande besprekingen verdiept en uitgebreid.

¹ Deep Democracy is een instrument voor besluitvorming en conflictresolutie binnen groepen met een uiteenlopende diversiteit.

- Er worden projecten georganiseerd, waarbij duurzaamheid, gelijkwaardigheid en respect op micro- en macroniveau aandacht krijgen.

Resultaat

- Werkers en medewerkers zijn geschoold in *Deep Democracy*, kunnen luisteren naar en hebben respect voor verschillende standpunten.
- Werkers hebben geleerd wat verantwoordelijkheid voor zichzelf en de ander inhoudt en vertalen dit naar concrete acties op het terrein van de WP, De Bilt en daarbuiten.
- Medewerkers kunnen elkaar goede feedback geven, hebben inzicht in de democratische processen en begeleiden de werkers hierin. De verscheidenheid aan meningen wordt gewaardeerd en gestimuleerd.

2.2.5 Samenwerken met ouders

Ambitie

Ouders en Medewerkers van de Werkplaats werken vanuit ieders rol en deskundigheid samen om de werkers binnen de kindergemeenschap een veilige en uitdagende omgeving te bieden.

Beelden

- Rondetafelgesprekken over de verschillende rollen.
- Rondetafelgesprekken over tevredenheid, gecombineerd met tevredenheidsonderzoeken.
- Klankbordgroep met ouders en directie.
- Themabijeenkomsten over beleid, resultaten of pedagogische onderwerpen, georganiseerd door ouders en/of medewerkers.

Resultaat

- Er is een herijkte visie over samenwerken met ouders en ieders rol.
- De visie is zichtbaar in communicatie en vorm.





2.3 Ambities Voortgezet Onderwijs

In de afgelopen planperiode heeft de nadruk o.a. gelegen op het afstemmen van beleid tussen de teams, de invoering van laptops in het onderwijs en het moderniseren van interne processen. De komende periode bouwen we de resultaten hiervan uit en richten wij ons op: ontwikkelingsgericht leren, het (facultatieve) curriculum, de noden van de mavo, de versterking van de kwaliteitscyclus en de organisatorische ondersteuning.

In het *cultuurplan Werkplaats VO 2020-2024* staan onze ambities als cultuurprofielschool beschreven. Deze ondersteunen de algemene doelen van de Werkplaats en die van het voortgezet onderwijs in het bijzonder.

2.3.1 Ontwikkelingsgericht werken

Ambitie

Het onderwijs op de Werkplaats VO richt zich op een brede vorming van werkers die kritisch naar zichzelf kunnen kijken en die zich verantwoordelijk voelen voor hun handelen en de gevolgen daarvan voor de samenleving.

Een medewerker op de WP organiseert zijn onderwijs daarom zo dat het de werker leert -samen met de medewerker én zelf- de verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen leerproces en voor dat van de ander en dat het de werker in staat stelt zijn eigen (cognitieve en persoonlijke) groei te herkennen en te benoemen.

Beelden

- Het aanbod in de lessen is gedifferentieerd en het tempo kan per werker verschillen.
- De werker wordt gestimuleerd om zich zelfstandig (van de medewerker) stof eigen te maken.
- De organisatie van het onderwijs maakt het mogelijk dat er een solide basis is waarbinnen de basistheorie en basisvaardigheden kunnen worden aangeleerd en werkers daarnaast ondersteuning krijgen of zich kunnen verrijken.
- Medewerkers zijn eventueel team-overstijgend gespecialiseerd in verdieping of verrijking.
- Toetsing heeft tot doel inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de werker.



- De identiteit van de Werkplaats is helder benoemd en wordt zichtbaar uitgedragen door alle medewerkers.
- Medewerkers weten wat zij moeten kennen en kunnen, en weten wat zij daartoe nog moeten bijleren.

Resultaten

- De vaardigheden die lesgevende medewerkers moeten beheersen op didactisch, pedagogisch en relationeel gebied zijn helder geformuleerd in een document.
 - Er is voor deze vaardigheden een beschreven theoretisch kader.
 - Er wordt onderscheid gemaakt tussen de beginnende medewerker, de ervaren medewerker en de medewerker die deze kennis en vaardigheden uitdraagt naar de collega's.
- Er is een intern scholingstraject voor alle medewerkers - beginner, ervaren en uitdrager - waarin de nadruk ligt op leren van en met elkaar.
- De hoeveelheid toetsen per leerjaar en de wijze waarop feedback wordt gegeven aan de werkers is integraal herzien.
- Er is een bij de ambities passend rooster; zie ook §2.3.5.

2.3.2 Vakkenaanbod en keuzemogelijkheden

Ambitie

Het vaste en het facultatieve curriculum is modern, breed georiënteerd en aantrekkelijk voor alle werkers.

Beelden

Er wordt - zeker bij de creatieve en de natuurwetenschappelijke vakken - gewerkt met aansprekende moderne technieken. Alle werkers krijgen een introductie in programmeren en robotica. Naast het Bèta-excellentprogramma worden Alfa- en Gamma-excellentprogramma's ontwikkeld. Het facultatieve programma is aantrekkelijk voor alle niveaus.

Het vak techniek wordt gemoderniseerd en meer gericht op ontwikkelen en ontwerpen.

Er wordt jaarlijks een voorstelling gemaakt waarin alle werkers uit een leerjaar participeren.

(Zie ook het Cultuurplan van de Werkplaats VO 2020-2024)

Resultaten

- Er wordt met een leerlijn ICT-vaardigheden gewerkt.
- Er is in het rooster voorzien in keuzetijd, waarin teamoverstijgend o.a. een deel van de extra-curriculaire programma's worden aangeboden.
- Er is een jaarprogramma van de vaste extra-curriculaire activiteiten en dit wordt onder alle werkers gepromoot. Mentoren en ouders worden ook betrokken bij de promotie van de activiteiten bij de werkers.
- Het vak techniek in de onderbouw wordt probleemgestuurd ingericht; werkers kiezen problemen die zij met een technisch product gaan oplossen.
- Er wordt in samenwerking met de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht gewerkt aan (de versterking van) de excellent-programma's.

2.3.3 Stevige mavo

Ambitie

Ook werkers op de mavo zijn zelfbewust en goed geïnformeerd op weg naar hun vervolgonderwijs. Zij participeren in de Werkplaats bij alle activiteiten en voelen zich gewaardeerd en onderdeel van de gemeenschap. Ouders zijn trots op de prestaties van hun kinderen.

Beelden

Goed samenwerkende, sterke medewerkers bewerkstelligen planmatig een positieve werksfeer. De plek en inrichting van het team wordt door de werkers gewaardeerd. Er is goede voorlichting voor werkers en ouders over de vervolgopleidingen.

Er worden gezamenlijke activiteiten met werkers uit andere niveaus georganiseerd.

Resultaten

- Medewerkers team 1&2 zijn geschoold en getraind in de pedagogische en didactische behoeften van mavo-werkers.
- In elk mavo-team zijn er voldoende medewerkers die de veelvoorkomende zorgarrangementen kunnen aanbieden.
- Het aantal nieuwe aanmeldingen mavo is voldoende voor drie klassen per leerjaar.
- Er is een overstapprogramma 3havo-4mavo.
- Mavo-werkers nemen in ruime mate deel aan de facultatieve programma's.



2.3.4 Versterking kwaliteitscultuur

Ambitie

Op de Werkplaats krijgen werkers ruime en goede kans op het succesvol afronden van een opleiding naar hun vermogen. Er is een sterke kwaliteitscyclus over de gehele leerlijn. Elke medewerker weet zich voor zijn eigen deel en het geheel verantwoordelijk.

Beelden

Versterking positie van de vakgroepen en vakgroep voorzitters.

Beschrijving van de eisen bij determinatie en vakcodes.

Onderzoek dat de keuze van (verandering van) werkmethodes vanuit een bewezen kader ondersteunt en dat de effecten van keuzes monitort.

Dataonderzoek als ondersteuning.

Resultaten

- De vakgroepen bewaken de kwaliteit van de gezamenlijke leerlijnen in een afgesproken structuur:
 - De taken van de vakgroep en van de voorzitters van de vakgroepen zijn beschreven en bekend.
 - De leden en de voorzitter van de vakgroepen zijn voldoende gefaciliteerd.
- Er wordt in elke vakgroep gewerkt met een methodiek van toetsen die gefundeerd inzicht geeft in de vermogens van de werkers, zoals bijvoorbeeld OBIT⁻² of RTTI⁻³ methodes. Hiertoe wordt interne scholing georganiseerd.
- Er is door elke vakgroep beschreven welke eisen voor een werker gelden voor de verschillende vakadviezen bij de determinatie eind klas 2 en welke er gelden bij de verschillende vakcodes bij de pakketkeuze.

² OBIT is een toetsmethodiek. Het is een acroniem voor Onthouden, Begrijpen, Integreren en Toepassen.

³ RTTI® is een toetsmethodiek. Het is een acroniem voor Reproductie, Toepassen in een bekende situatie, Toepassen in een nieuwe situatie en Inzicht.



- Er wordt door de schoolleiding en vakgroepen gebruik gemaakt van een groep medewerkers die gefaciliteerd en opgeleid zijn om onderzoeksvragen rondom het onderwijs te helpen formuleren en beantwoorden.
- Er wordt door de schoolleiding en vakgroepen kundig gebruik gemaakt van data-analyse.

2.3.5 De organisatie ondersteunt

Ambitie

De schoolorganisatie ondersteunt het onderwijsproces en de onderwijsontwikkelingen.

Beelden

- Een rooster dat voorziet in o.a.:
 - Gezamenlijke momenten waarin (jaarlagen van) werkers keuzemogelijkheden hebben in het lesaanbod: verdiepen, verbreden, ondersteunen.
 - Het extra-curriculaire aanbod, deels binnen de reguliere schooltijden.
 - Leslengtes die passen bij de verschillende werkvormen.
- Herindeling en herinrichting van het gebouw zodat o.a.:
 - Er effectiever van de ruimte gebruikgemaakt wordt, bijvoorbeeld door de lockers in wanden van de gangen in te bouwen.
 - Er rekening gehouden kan worden met veranderende teamgroottes.
 - Er voldoende wordt voorzien in de behoefte aan (akoestisch) gescheiden ruimtes.
 - De kantine ook als (stille-) studieruimte kan worden gebruikt.
 - Er meer plekken voor zelfstandig studeren zijn.
 - Meer ontmoeting ontstaat tussen werkers van verschillende niveaus
- Heroverweging van de teamindeling
 - Evenwichtige grootte van teams.
 - Recht doen aan de pedagogische vraag van de 3e klassen in team 5.

Resultaten

- Er is een nieuw rooster dat de onderwijskeuzes ondersteunt. Er is eerst met deze vernieuwing geëxperimenteerd.
- De indeling van het gebouw is herzien zodat het de onderwijskeuzes ondersteunt.
- De teamindeling is herzien.

3 | Organisatie

De stichting Werkplaats Kindergemeenschap vormt het bevoegd gezag voor een school voor basisonderwijs en een school voor voortgezet onderwijs met mavo, havo, atheneum en gymnasium. In de statuten van de stichting, het reglement raad van toezicht, het bestuursreglement annex managementstatuut en de schoolgidsen staan de respectievelijke verantwoordelijkheden en taken van de raad van toezicht, de bestuurder, de directieleden en de leden van de schoolleiding beschreven. Deze documenten zijn op de website van de Werkplaats gepubliceerd. In dit hoofdstuk staat een beknopte samenvatting van de organisatie.

3.1 Governance

De stichting Werkplaats Kindergemeenschap kent een eenkoppig college van bestuur. Een raad van toezicht functioneert als intern toezichthouder en als werkgever voor de bestuurder. De bestuurder is tevens rector van het voortgezet onderwijs en voorzitter van de directie. De code *goed bestuur* van de PO-raad wordt gehanteerd. De stichting publiceert het jaarverslag via de website.

3.2 Directie

De directie bestaat uit de directeur basisonderwijs, de directeur bedrijfsvoering en de rector van het voortgezet onderwijs. De rector is de voorzitter van de directie en tevens bestuurder van de stichting. Hij is de leidinggevende van de twee andere directieleden. De directie komt tot haar besluiten in *consent*. Deze werkwijze en de taken van de individuele directieleden staan beschreven in het bestuursreglement annex managementstatuut.





3.3 Schoolleiding basisonderwijs

De schoolleiding van het basisonderwijs bestaat uit vier teamleiders en de directeur. De teamleiders zijn verantwoordelijk voor de onderwijsinhoud in de kleurgroepen, het personeel en de inrichting van de ruimtes. De schoolleiding is verantwoordelijk voor team overstijgende zaken, de vertaling van de visie in deelplannen, de reflectie en de samenhang in onderwijsinhoud. De directeur is de leidinggevende van de teamleiders, van het onderwijsondersteunend personeel en de kinderboerderij.

De directeur is eindverantwoordelijk voor het basisonderwijs, maakt deel uit van de directie en legt verantwoording af aan de bestuurder.

3.4 Schoolleiding voortgezet onderwijs

De schoolleiding van het voortgezet onderwijs bestaat uit zeven teamleiders en de rector. De teamleiders zijn verantwoordelijk voor het onderwijsproces in de zeven teams en zij geven leiding aan de lesgevende medewerkers en de teamassistenten. Elke teamleider is verantwoordelijk voor het contact met een of enkele vakgroepen. De directeur bedrijfsvoering is de leidinggevende van de medewerkers van de ondersteunende diensten, met uitzondering van de teamassistenten. De schoolleiding is gezamenlijk verantwoordelijk voor de teamoverstijgende zaken, waarbij elk van de leden een of enkele portefeuilles beheert. De rector is de eindverantwoordelijk en leidinggevende van de teamleiders.

Werkplaats Kindergemeenschap



08329 1
Ranagen, John
De dan van de Rode Vos



DE
DE RO



4 | Beleid

4.1 Onderwijskundig beleid

De missie en visie van de Werkplaats worden vormgegeven in pedagogisch en didactisch handelen volgens onderstaande uitgangspunten, werkwijze en uitkomsten. In de schoolgids van het basis-onderwijs en die van het voortgezet onderwijs staat beschreven op welke wijze dit is georganiseerd.

Uitgangspunten

- De werker is het uitgangspunt van het onderwijs, de ouders worden betrokken en worden geacht betrokken te zijn.
- De relatie tussen werkers en medewerkers is gebaseerd op gelijkwaardigheid. Het onderwijs is dan ook niet af zonder de inbreng van de werkers; we leren van elkaar en delen met elkaar.
- Betrokkenheid is een kernbegrip, initiatieven die bijdragen aan een gezamenlijk resultaat worden zeer gewaardeerd. Het nemen van verantwoordelijkheid wordt aangemoedigd.
- Er is nieuwsgierigheid naar het nieuwe met respect voor het bestaande. Er ligt rijkdom in verscheidenheid. Binnen de kaders van de missie en visie is er respect voor alle (sub)culturen, wereld- en levensbeschouwingen. We leren te kijken vanuit verschillende perspectieven. De Werkplaats is ruimdenkend, tolerant en veilig. Er wordt met plezier gewerkt. Gedrag dat schaadt, wordt besproken en aangepakt.

Werkwijze

- De Werkplaats biedt onderwijs waarbij de kennis in samenhang wordt aangeboden. Er is een logische leerlijn die de ontwikkeling van kleuter tot jongvolwassene ondersteunt met veel aandacht voor creativiteit en expressie. Thema's en projecten vinden plaats in interactie met

de leefomgeving van het kind, waarbij geleidelijk van de nabije natuur naar mondiale vraagstukken wordt toegewerkt.

- Er is een grote mate van individuele vrijheid voor de werker om zich, naast het aanleren van noodzakelijke basiskennis en basisvaardigheden, te verbinden met en te verdiepen in onderwerpen van eigen keuze.
- De school slaagt erin de technologische mogelijkheden waar kinderen al jong vertrouwd mee raken, snel in het onderwijs in te passen.
- De Werkplaats is een oefentuin voor het functioneren in sociale verbanden, in de maatschappij en in de wereld.

Uitkomsten

- Zelfstandig denkende jongvolwassenen die zich kenmerken door eigenheid, creativiteit en solidariteit.
- Inzicht in eigen talenten en de wijze waarop deze verder ontwikkeld kunnen worden.
- Ruim voldoende kennis en vaardigheden om de eigen sociaal/maatschappelijke rol te kunnen ontwikkelen.
- Betrokkenheid bij sociaal-maatschappelijke en culturele thema's met een internationale oriëntatie.
- Goede onderwijsresultaten.


4.2 Ondersteuning

In het schoolondersteuningsprofiel van elk van de scholen staat omschreven welke extra ondersteuning geboden kan worden en hoe die georganiseerd is. Deze profielen zijn op de website van de Werkplaats te vinden.

Het basisonderwijs participeert in het samenwerkingsverband PO Zuidoost Utrecht. Het voortgezet onderwijs participeert in het samenwerkingsverband VO Zuidoost Utrecht.

Elke zes weken houdt het voortgezet onderwijs een bijeenkomst van het Zorg Advies Team (ZAT) waarin CJG, de schoolarts, de wijkagent, leerplicht, de zorgcoördinator en de schoolpsycholoog





adviezen formuleren voor mentoren en teamleiders met betrekking tot zorgvragen van specifieke werkers.

4.2.2 Taalontwikkeling en NT2

De taalontwikkeling wordt op de Werkplaats gevolgd met landelijk geijkte instrumenten. Waar nodig wordt met werkers met taalachterstanden ondersteunend gewerkt, individueel of in niveau-groepen. Er is op de Werkplaats weinig ervaring met de begeleiding van kinderen voor wie Nederlands de tweede taal is. Indien nodig krijgen medewerkers bij de begeleiding van deze kinderen ondersteuning vanuit de samenwerkingsverbanden en vanuit de taalklas De Bilt.

4.3 Personeelsbeleid

De Werkplaats wil een aantrekkelijke werkgever zijn. Goed personeelsbeleid staat aan de basis van de successen. De teamleiders voeren regelmatig ontwikkelgesprekken met de lesgevende medewerkers. Het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs gebruiken vergelijkbare gesprekscycli voor de medewerkers, maar hebben deze ieder op maat uitgewerkt. Beide organisaties monitoren de medewerkerstevredenheid met enquêtes en bespreken de uitkomsten en bijstellingen in het beleid met de personele geledingen van de MR. Een aandachtspunt landelijk en bij de Werkplaats is de werkdruk.

In de directie en in de schoolleiding wordt een man-vrouwverhouding nagestreefd die gelijk is aan die onder de lesgevende medewerkers.

4.3.1 Basisonderwijs

Ons personeel is bevoegd voor het geven van onderwijs op een basisschool. Daarnaast krijgen zij scholing en coaching in het zich eigen maken van de visie en de missie van de Werkplaats en de bijbehorende waarden. De speerpunten uit het schoolplan worden jaarlijks vertaald naar een schoolbreed scholingsplan. De medewerkers worden jaarlijks uitgenodigd om scholingswensen op te geven die ten goede kunnen komen aan persoonlijke ontwikkelingsdoelen, de ontwikkeling van de bouw of een van de ambities van de school.

De gesprekscyclus is herijkt en gaat uit van de kwaliteiten van de medewerker en de wens tot ontwikkeling. Naast de formele momenten zijn de medewerkers pro-actief in het ophalen van feedback of het zoeken naar sparring- partners voor het ondersteunen van de persoonlijke ontwikkeling. Op basis van vrijwilligheid houden medewerkers hun bekwaamheid bij via het lerarenregister. Voor de anderen is er een bekwaamheidsdossier. De inhoud daarvan wordt besproken tijdens de formele gesprekken.

4.3.2 Voortgezet onderwijs

Vrijwel alle lesgevende medewerkers van het voortgezet onderwijs van de Werkplaats zijn bevoegd docent. Een klein deel van de lessen wordt gegeven door startbekwame docenten in opleiding.


De Werkplaats VO begeleidt startende leraren op een wijze die voldoet aan de kwaliteitsvoorwaarden van een begeleidingstraject voor startende leraren (BSL) in het voortgezet onderwijs, zoals die geformuleerd zijn door het ministerie van OC&W. De Werkplaats is certificaathouder van het BSL-traject 'Een sterk begin', een samenwerkingsverband tussen de Lerarenopleiding Universiteit Utrecht⁴ en Lerarenopleiding Hogeschool Utrecht⁵. Als voorwaarde voor dit certificaat heeft de Werkplaats

- het beleid m.b.t. de begeleiding van startende leraren vastgelegd als onderdeel van het schoolbeleid.
- een uitgewerkt begeleidingsprogramma voor de eerste jaren in de loopbaan van de startende leraar.
- een professionaliseringsprogramma waar begeleiding van starters onderdeel van is.
- medewerkers geschoold en gefaciliteerd om die begeleiding uit te voeren en verder te ontwikkelen.

⁴ Graduate School of Teaching

⁵ Centrum Archimedes





Jaarlijks voeren de teamleiders een startgesprek en een ontwikkelgesprek met de lesgevende medewerkers.

Daarbij wordt ook de scholingsbehoefte besproken. De schoolleiding als geheel organiseert jaarlijks scholingen voor alle medewerkers en faciliteert individuele scholing. Lesgevende medewerkers houden hun bekwaamheden bij in het lerarenregister en/of op het BIO-formulier van de Werkplaats. Gedurende het eerste jaar en nadien elke drie jaar beoordeelt de leiding-gevende de lesgevende medewerker. Daarbij wordt ook feedback van de werkers gebruikt.

De Werkplaats VO draagt het keurmerk opleidingsschool en maakt deel uit van de AOS-HUM⁶. De Werkplaats VO biedt stagewerkplekken aan jaarlijks ongeveer 70 studenten die in opleiding zijn tot bevoegd docent. Er is een interne structuur van schoolopleiders voor de hele school en begeleiders in elk onderwijsteam. Samen hebben zij de verantwoordelijkheid om stagiaires en nieuwe medewerkers te begeleiden.

4.4 Stelsel van kwaliteitszorg

De directie monitort de kwaliteit van het onderwijs met hulp van verschillende indicatoren. Er wordt bijgestuurd waar nodig.

4.4.1 Basisonderwijs

Jaarlijks nemen we in januari de midden-citotoets af. Deze wordt daarna grondig geanalyseerd en het onderwijs en het ondersteuningsaanbod wordt hierop aangepast. Daarnaast krijgen de werkers (3 t/m 8) iedere zes weken een methode gebonden toets. De resultaten van de toetsen worden geanalyseerd en het aanbod aangepast.

⁶ Academische Opleidingsschool Het Utrechts Model



Het basisonderwijs stelt zich ten doel dat de uitslag van de midden-citotoets tussen de 3.0 en de 3.3 ligt voor rekenen, spelling, technisch lezen en begrijpend lezen. Eind januari worden de resultaten geanalyseerd en geïntervenieerd waar nodig. De afgelopen 4 jaar zijn er leerlijnen opgesteld en samenhang gebracht in de methodische aanpak. Dit heeft de resultaten verbeterd en voor rekenen, en begrijpend lezen zijn de doelen behaald. Voor spelling en lezen zijn in 2019 alleen de doelen voor de groepen 5-6 nog niet behaald. Dit heeft te maken met de invoering van een nieuwe methode. We gaan ervan uit dat deze doelen voor alle vakken in 2020 op orde zijn.

De methodes en de leerlijnen voor rekenen, taal, lezen en spelling dragen zorg voor een ononderbroken ontwikkelingsproces. De kerndoelen zijn op elkaar afgestemd en komen terug in de verschillende projecten. De teamleiders van de kleurgroepen bewaken de opbrengsten en stemmen deze op elkaar af. Zij dragen zorg voor een stabiele overgang tussen de verschillende vakgebieden. Zij leiden de werkgroepen voor rekenen, spelling en lezen om de doorgaande lijn te borgen en een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van deze vakken.

In alle kleurgroepen zijn de doelen en standaarden bepaald. Eens in de zes weken wordt in de kleurgroepvergadering bekeken en geanalyseerd of de doelen zijn behaald. De resultaten worden geïnterpreteerd en opgeslagen in het leerlingvolgsysteem ParnasSys. Het aanbod wordt bijgesteld waar nodig. Daarnaast zijn er twee keer per jaar groepsbesprekingen. De intern begeleider bespreekt hier samen met de groepsmedewerker alle kinderen en zij bepalen eventuele extra ondersteuning.

In ons leerlingvolgsysteem slaan we de volgende gegevens op:

- De toets resultaten van methodetoetsen en methodeonafhankelijke (CITO) toetsen van rekenen spelling, begrijpend- en technisch lezen.
- Handelingsplannen RT.
- De verslaggeving per werker (over persoonlijke en cognitieve ontwikkeling).
- Absentie.
- Oudergesprekken, gesprekken met externen.
- Overdracht van 2 naar 3, 4 naar 5 en 6 naar 7.

Overstap naar referentieniveaus


De komende jaren borgen we de resultaten en stappen gedurende de planperiode over op de referentieniveaus. De reden dat wij willen overstappen van de normering op basis van de cito-scores naar de referentieniveaus is dat deze een breder en gedegen fundament beschrijven voor de werkers. Daarmee doen we hun recht en prikkelen we de aanpak van ons onderwijs.

Wij zullen doelen beschrijven op het gebied van de referentieniveaus voor de leerjaren 3 t/m 8. Hierbij laten wij ons ondersteunen door externe experts. Deze doelen zullen aansluiten bij de verwachte uitstroom van onze werkers. De kennis over de referentieniveaus staat op dit moment nog in de kinderschoenen, zowel bij de methodemakers als in onderwijsland.

4.4.2 Voortgezet onderwijs

De Werkplaats wil werkers ruim kans bieden om het diploma op het haalbare niveau te bemachtigen en dat is terug te zien in de relatief hoge opstroom in de onderbouw t.o.v. het basisschooladvies. Dit leidt tot een relatief hoge indicator *onderwijspositie*. Gelijktijdig moeten we ervoor zorgen dat werkers eenmaal op een niveau ook het diploma onvertraagd en met goede cijfers behalen; de indicatoren *bovenbouwsucces* en *examencijfers* moeten dus goed zijn. Wij houden als eigen richtlijn aan dat de Werkplaats landelijk minimaal op het 60^{ste} percentiel scoort bij de vier indicatoren: onderbouwsnelheid, onderwijspositie, bovenbouwsucces en examencijfers.

Binnen elk vak wordt er gewerkt met een leerlijn voor elk van de aangeboden niveaus. Deze leerlijnen worden door de vakgroepen vastgesteld. Er worden methode-gebonden testen afgenomen en er worden zelf testen en opdrachten gemaakt. In de onderbouw wordt bovendien gewerkt met geijkte toetsen voor taal en rekenen van *Diatoetsen*. Jaarlijks evalueert elke vakgroep de resultaten van de leerlijn en stelt waar nodig bij. Elke medewerker evalueert zijn resultaten en bespreekt deze met de teamleider.



De vakmedewerker volgt de ontwikkelingen van zijn werkers voor zijn eigen vak. De mentor volgt en bespreekt de ontwikkelingen van de werker in het totaal. Vrijwel wekelijks zijn er in de teams werkersbesprekingen door medewerkers.

Wanneer een werker naar een nieuw team gaat en bij binnenkomst op het voortgezet onderwijs wordt er o.a. middels een gesprek tussen de mentoren/groepsleerkrachten kennis over de werker overgedragen. Daarnaast wordt er in het leerlingvolgsysteem o.a. bijgehouden:

- Resultaten.
- Aanwezigheid.
- Speciale zorg- en handelingsplannen.
- Gespreksverslagen.

4.5 Sponsorbeleid

De Werkplaats Kindergemeenschap heeft als beleid dat zij geen sponsorgelden of materiële sponsoring accepteert waar verplichtingen aan vastzitten die niet in lijn zijn met de missie en visie en het schoolplan. Mocht de directie overwegen sponsorgelden of materiële sponsoring te accepteren, vraagt zij hierover eerst advies bij de MR van de betreffende school, of de GMR als het de hele stichting aangaat.



5 | Bedrijfsvoering

5.1 Financieel Beheer

Continuïteit

De WP is financieel gezond. Zowel de liquiditeit (korte termijn) als de solvabiliteit (langere termijn) zijn van een goed niveau. Een belangrijke manier om dit in de komende jaren vast te kunnen houden, is het werven van voldoende nieuwe werkers. De Werkplaats is al vele jaren goed gebleken in het werven van nieuwe werkers. Voor de komende jaren is het beleid erop gericht om het aantal werkers stabiel te houden. De WP heeft de volgende doelen geformuleerd die de continuïteit in de toekomst moet waarborgen:

- Een stabiel aantal werkers;
- Er is een causaal verband tussen aantal werkers en medewerkers. Het doel is minimaal een stabilisatie van het aantal medewerkers. Waar mogelijk worden financiële middelen ingezet om het aantal medewerkers te laten groeien;
- Het resultaat van zowel het basisonderwijs als het voortgezet onderwijs is over drie jaar gemeten nihil.
- Het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs gebruiken elk de eigen middelen voor de eigen organisatie; er wordt geen kruissubsidie toegepast.
- Minimaal 3 keer per jaar wordt er een Management rapportage (MARAP) opgesteld. Deze wordt met directie, bestuur en RvT besproken. Als daar aanleiding toe is wordt er bijgestuurd;
- De komende jaren zullen er middelen ingezet worden om aan de klimaatdoelstellingen te gaan voldoen. In de planperiode is het doel om dit beperkt te houden tot investeringen met een terugverdientijd van maximaal 10 jaar.

Doelmatigheid

Het doelmatig inzetten van de ontvangen middelen is uitgangspunt. De doelen die daarbij ondersteunend zijn betreffen:

- In de begroting wordt de inzet van de middelen transparant opgenomen;
- In de MARAP en het jaarverslag zal verantwoording worden afgelegd aan directie, bestuur en RvT;
- De in dit schoolplan opgenomen ambities zijn uitgangspunt bij de inzet van onze middelen.

Rechtmatigheid


Er zijn diverse wetten en regels waaraan de WP zich dient te houden. Bij de werving en besteding van de middelen wordt deze wet- en regelgeving nageleefd. Integriteit en transparantie zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. De belangrijkste bronnen van inkomsten zijn de financiering vanuit de overheid en de ontvangen vrijwillige ouderbijdrage.

5.2 Huisvesting

Er is geen noodzaak om de komende jaren te investeren in uitbreiding van onze gebouwen. We voorzien ook geen krimp in de behoefte aan huisvesting. Wel zullen er investeringen plaatsvinden als gevolg van onderhoud. In 2020 komen er richtlijnen hoe de voorziening groot onderhoud moet worden opgebouwd. Aan de hand van deze richtlijnen zal er een nieuw meerjarenonderhoudsplan opgesteld worden. De verwachting is dat er met name voor het basisonderwijs extra toegevoegd moet worden aan de voorziening.

Vanuit onze missie en als gevolg van het klimaatakkoord zal er de komende jaren verder geïnvesteerd worden in het verduurzamen van onze huisvesting. Vanuit de overheid wordt de komende jaren een organisatie in het leven geroepen om scholen te ondersteunen bij het verduurzamen. Binnen de Werkplaats kiezen we er bewust voor om onze werkers bij de verduurzaming te betrekken. In de planperiode zullen we ons focussen op verduurzaming met een terugverdientijd van maximaal 10 jaar. De volgende doelen zullen centraal staan:



- 
- Energie besparen door zowel technische aanpassingen als gedragsbeïnvloeding;
 - Onderzoek en mogelijk realisatie van zonnepanelen op het BO-gebouw en uitbreiding van zonnepanelen op het VO-gebouw;
 - In samenspraak met de gemeente het opstellen van een Integraal Huisvestingsplan (IHP). Daarin zal verduurzaming en de rol van zowel gemeente als school onderdeel moeten worden.

Colofon

Tekst	De Werkplaats Kindergemeenschap
Ontwerp	Evelyne Brehm/Mireille Geijsen
Foto's	Willem Mes
Drukwerk	Drukkerij ESED







Basisonderwijs

Kees Boekelaan 10 3723 BA Bilthoven
T 030 228 28 42
werkplaatsbo@wpkeesboeke.nl
www.wpkeesboeke.nl

Voortgezet onderwijs

Kees Boekelaan 12 3723 BA Bilthoven
T 030 228 28 41
werkplaatsvo@wpkeesboeke.nl
www.wpkeesboeke.nl

