

# SAMENWIJSPLAN STARREBOS

## 2019 – 2023

### SAMEN VEILIG GROEIEN



Samenwijs  
**Starrebos**  
opvang & onderwijs



Samenwijs  
**Starrebos**  
opvang & onderwijs

## VOORWOORD

Met het team van Starrebos, opvang én onderwijs, is ons Samenwijsplan tot stand gekomen. Met trots omdat hier bewust toegewerkt is naar een werkplan voor opvang én onderwijs waarin we streven om de doorgaande ontwikkelijnen voor opvang én onderwijs van 0 tot 13 jaar te beschrijven en hier naartoe te werken.

Vanwege de wettelijke kaders zijn de lijnen binnen opvang en binnen onderwijs wel nog apart beschreven maar zijn ze tegelijkertijd verweven om er voor ons Samenwijscentrum, een plan van te maken.

De tot stand koming van dit plan is een traject geweest met input van alle geledingen, team opvang, team onderwijs, management en Locatieraad. Ook dat is een traject waar we trots op zijn, juist omdat hier op alle fronten de samenwerking is gezocht met als doel de ontwikkeling van ieder kind op Starrebos in doorgaande lijn te mogen en kunnen volgen en mee te werken.

Ik wens u veel plezier met het doorlezen van ons plan, een plan voor het kind door de specialist beschreven.

*Willem-Jan van Keulen*  
*Directeur Samenwijs Starrebos*

Samenwijs Starrebos  
Schoolstraat 38  
5081 VH Hilvarenbeek  
Onderwijs T 013 – 505 23 40  
Opvang T 013 – 505 75 00  
[www.stichtingsamenwijs.nl/starrebos](http://www.stichtingsamenwijs.nl/starrebos)

Brinnummer 08XC  
LRK nummer KDV: 597607680  
LRK nummer BSO: 474490191

## INHOUDSOPGAVE

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| VASTSTELLING SAMENWIJSPLAN                                     | 4  |
| HOOFDSTUK 1: INLEIDING                                         | 5  |
| HOOFDSTUK 2: EVALUATIE EN ANALYSE                              | 10 |
| HOOFDSTUK 3: WAAR WILLEN WE NAAR TOE?                          | 14 |
| HOOFDSTUK 4: PEDAGOGISCH EN ONDERWIJSKUNDIG BELEID 0 – 13 JAAR | 17 |
| HOOFDSTUK 5: MEDEWERKERS EN LEIDERSCHAP                        | 28 |
| HOOFDSTUK 6: KWALITEITSZORG                                    | 33 |
| HOOFDSTUK 7: MIDDELEN                                          | 37 |
| BIJLAGEN SAMENWIJSPLAN                                         | 39 |

## VASTSTELLING SAMENWIJSPLAN

Het Samenwijsplan is vastgesteld in de vergadering van het team d.d. ##datum##

##handtekening##

Willem-Jan van Keulen, directeur Samenwijs Starrebos

De Locatieraad heeft instemming verleend met het Samenwijsplan d.d. ##datum##

##handtekening##

##naam##, voorzitter van de Locatieraad

Het Samenwijsplan is vastgesteld door het bestuur van Stichting Samenwijs Opvang & Onderwijs d.d. ##datum##

##handtekening##

Arnoud van Leuven, Bestuurder Samenwijs Opvang & Onderwijs

# HOOFDSTUK 1: INLEIDING

## 1.1 Vooraf

In dit Samenwijsplan is het beleid voor Samenwijs Starrebos voor de periode 2019-2023 vastgelegd. Samenwijs Starrebos maakt deel uit van Stichting Samenwijs Opvang & Onderwijs<sup>1</sup>. Het Samenwijscentrum is de spil van opvang, onderwijs, jeugdbeleid en jeugdzorg voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Onderwijs en kinderopvang bieden gezamenlijk een doorlopende ontwikkelingslijn voor kinderen van 0 tot 13 jaar. We hebben er daarom voor gekozen om voor ieder centrum één plan te maken; het Samenwijsplan. Een Samenwijsplan sluit aan bij onze integrale benadering van opvang en onderwijs. Dit Samenwijsplan is het formele schoolplan<sup>2</sup> van het onderwijs en het pedagogisch beleidsplan<sup>3</sup> van de kinderopvang ineen.

## 1.2 Doel van het Samenwijsplan

Met ons Samenwijsplan willen we inspireren en richting geven aan ons ideaal over de opvang en het onderwijs van morgen voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Bij het opstellen van ons plan hebben we gewerkt vanuit de kaders van het strategisch beleidsplan van Samenwijs (zie onderdeel 1.6). In dit Samenwijsplan hebben we de ambities van ons Samenwijscentrum uitgewerkt. We geven aan hoe we deze in de praktijk waar gaan maken en hoe we werken aan continue verbetering. Vanzelfsprekend hebben we hierbij rekening gehouden met relevante beleidskaders en omgevingsfactoren. Dit Samenwijsplan vormt daarmee ook een verantwoordingsdocument over onze toekomstplannen in de richting van leerlingen, team, ouders, Samenwijscentrum, Locatieraad<sup>4</sup>, College van Bestuur van Samenwijs, de onderwijsinspectie en GGD<sup>5</sup>.

## 1.3 Totstandkoming van het Samenwijsplan

Het Samenwijsplan is in een gezamenlijk proces met de teamleden van Samenwijs Starrebos ontwikkeld. We hebben uiteraard teruggekeken naar hetgeen we afgelopen periode hebben ontwikkeld. De meeste aandacht is uitgegaan naar het in beeld brengen van onze ambities

---

<sup>1</sup> Kortweg: Samenwijs.

<sup>2</sup> Het Samenwijsplan omvat de wettelijke eisen conform artikel 12 van de Wet op het primair onderwijs (WPO) die aan een schoolplan worden gesteld. In verband met de leesbaarheid maken we geen onderscheid tussen de eigen aspecten van kwaliteit en de basiskwaliteit.

<sup>3</sup> Conform wetgeving wordt het pedagogisch beleidsplan kinderopvang, als daar aanleiding toe is, ook gedurende de looptijd van het Samenwijsplan geactualiseerd en bijgesteld.

<sup>4</sup> Ieder Samenwijscentrum heeft een Locatieraad. Deze Locatieraad is een samenvoeging van de Medezeggenschapsraad (onderwijs) en Oudercommissie (opvang). Iedere Locatieraad werkt conform de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) en Wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (Wet IKK).

<sup>5</sup> Inspecteurs van de GGD toetsen (in opdracht van de gemeenten) de kinderopvang jaarlijks op kwaliteitseisen.

voor de toekomst. Dit hebben we gedaan tijdens diverse inspiratiemomenten met de teams 0 – 7 jaar en bovenbouw. Op basis van deze uitkomsten hebben we als managementteam het eerste concept Samenwijsplan uitgewerkt. In september 2019 is het Samenwijsplan aangeboden aan het team. Op ##datum## heeft de Locatieraad instemming verleend met de vaststelling van het Samenwijsplan en op ##datum## is het Samenwijsplan vastgesteld door het College van Bestuur.

#### 1.4 Samenwijs Starrebos in hoofdlijnen

Samenwijs Starrebos is gevestigd in een modern gebouw aan de Schoolstraat in Hilvarenbeek. Samenwijs Starrebos biedt opvang en onderwijs aan kinderen van 0 – 13 jaar. In het gebouw zijn naast het stafbureau van Stichting Samenwijs Opvang en Onderwijs ook Farent<sup>6</sup> (maatschappelijk werk), GGD Hart voor Brabant (Jeugdgezondheidszorg) en Amarant (werk- en dagbesteding voor mensen met een verstandelijke beperking) gehuisvest.

In het schooljaar 2019/2020 is Samenwijs Starrebos gestart met ongeveer 325 kinderen van 4 – 12 jaar in het onderwijs. In het onderwijs zijn in totaal 23 fte (30 medewerkers) werkzaam. In het onderwijs wordt gewerkt met het leerstofjaarklassensysteem. In groep 1-2 werken we met heterogene groepen.

Dagelijks kunnen maximaal 52 kinderen van 0 – 4 jaar naar de kinderopvang. In de kinderopvang worden op basis van leeftijd diverse groepen onderscheiden. Zo is er een groep voor kinderen in de babyleeftijd tot en met ongeveer 2 jaar en ook een dreumesgroep voor kinderen van 1 tot 3 jaar. Daarnaast beschikt Starrebos over geïntegreerde peuteropvang en kinderopvang voor de oudste peuters en een peuter/kleutergroep waarin peuters vanaf ongeveer 3,5 jaar samenwerken met de jongste kleuters. Wekelijks bezoeken 100 kinderen een of meerdere dagen de kinderopvang.

Tussen de middag kunnen de kinderen van Starrebos gebruik maken van de TSO (tussenschoolse opvang) en lunchen de kinderen met elkaar. Starrebos biedt voorschoolse, buitenschoolse en vakantieopvang aan kinderen van 4 tot 13 jaar. De buitenschoolse opvang biedt dagelijks opvang aan maximaal 60 kinderen. Wekelijks bezoeken 110 kinderen een of meerdere dagen na schooltijd de BSO. In de kinderopvang (0-4 en BSO) zijn 13 personen (8 fte) werkzaam.

---

<sup>6</sup> Farent is de nieuwe naam van welzijnsorganisatie die op 1 januari 2019 is ontstaan door de fusie van Juvans Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Welzijn Divers.

### 1.5 Een veranderingsproces: integratie van opvang en onderwijs

Komende jaren staan voor alle Samenwijscentra in het teken van het werken aan een verdergaande integratie van opvang en onderwijs. Er is maatwerk nodig om in te blijven spelen op dat wat kinderen nodig hebben, wat hun ontwikkeling versterkt. Wij geloven dat voor het kunnen bieden van dit maatwerk een gezamenlijke en geïntegreerde opdracht van opvang en onderwijs noodzakelijk is. Het organiseren van deze integratie moet uiteindelijk leiden tot passende opvang en passend onderwijs voor alle kinderen van 0 – 13 jaar in de kernen van Hilvarenbeek. Dit is onze gemeenschappelijke stip waar we gezamenlijk aan werken. Gedurende de looptijd van dit Samenwijsplan zal deze integratie steeds meer zichtbaar en merkbaar gaan worden voor de kinderen, ouders en de professionals die samen werken in of met het Samenwijscentrum.

### 1.6 Wat bindt ons binnen Stichting Samenwijs opvang & onderwijs?

Stichting Samenwijs Opvang & Onderwijs<sup>7</sup> staat voor een doorlopende ontwikkeling voor kinderen van 0 – 13 jaar in alle kernen van de gemeente Hilvarenbeek. Samenwijs redeneert vanuit het kind: wat heeft ieder kind nodig, wat versterkt de ontwikkeling? Doordat het kind centraal staat, kan het zich optimaal ontwikkelen. Het unieke van Samenwijs is dat wij onze idealen voor het kind willen verwezenlijken door ontschotting tussen opvang en onderwijs en in samenwerking met de partners en samenleving rondom het kind. In iedere kern bieden we daarom vanuit een Samenwijscentrum opvang en onderwijs aan. Het aanbod is afwisselend en gericht op een brede ontwikkeling. Alle Samenwijscentra zijn dynamische gemeenschappen waarin het vanzelfsprekend is dat ieder kind welkom is en erbij hoort. Ongeacht zijn of haar achtergrond, zolang het een meerwaarde heeft voor het kind. Kenmerkend voor onze identiteit is dat wij werken vanuit de waarden: gemeenschapszin<sup>8</sup>, nieuwsgierigheid en lef. De gewenste dynamiek ontstaat door kinderen het beste te bieden van medewerkers van opvang en onderwijs. Op basis van individuele kwaliteiten werken medewerkers vanuit één team in elkaars domein. In aanvulling op het aanbod van kinderopvang vanuit de Samenwijscentra biedt Samenwijs Opvang ook gastouderopvang aan; opvang in een kleinschalige, huiselijke vorm met flexibele opvangtijden.

Met onze missie en Samenwijswaarden geven we aan wie we zijn en wat we belangrijk vinden bij het nastreven van onze idealen.

#### Onze missie



**Samen spelen, samen leren, samen werken: Samenwijs!**  
Samenwijs speelt in op wat jou uniek maakt.

<sup>7</sup> Stichting Samenwijs Opvang & Onderwijs bestaat uit de Samenwijscentra De Doelakkers (Hilvarenbeek), De Vlinderakker (Biest-Houtakker), Torenlei (Esbeek), St. Jozef (Haghorst), Starrebos (Hilvarenbeek) en Willibrordus (Diessen), en 2 Kinderopvanglocaties bij Kindcentrum De Driehoek (Hilvarenbeek) en Pimpeloentje met BSO bij De Beerze (Middelbeers).

<sup>8</sup> Gemeenschapszin staat voor de inbedding in de lokale gemeenschap die van belangrijke waarde is voor de kinderen. Maar staat ook voor de kinderen die nu en straks een bijdrage leveren aan de lokale samenleving.

## Onze Samenwiijswaarden

- |                           |                                                                                            |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| • <b>Kind centraal:</b>   | Ons vertrekpunt is steeds wat het beste is voor dit kind                                   |
| • <b>Gemeenschapszin:</b> | Kinderen dragen positief bij aan het sociale proces binnen en buiten het Samenwiijscentrum |
| • <b>Nieuwsgierig:</b>    | Kinderen worden geprikkeld zelf te onderzoeken en antwoorden en oplossingen te formuleren  |
| • <b>Lef:</b>             | Wij steken onze nek uit om vernieuwing te realiseren in het belang van het kind            |
| • <b>Ondernemend:</b>     | Wij grijpen kansen die zich voordoen en zijn daarin een voorbeeld voor anderen             |
| • <b>Samenwerken:</b>     | Kenmerkend voor Samenwiijs, binnen de organisatie en met onze partners                     |

Gezamenlijk werken we aan de volgende ambities:

- Samenwiijs stelt het kind centraal en niet de regels
- Samenwiijs versterkt het talent bij elk kind en elke medewerker
- Samenwiijs biedt een doorgaande lijn in de ontwikkeling van 0 tot 13 jaar
- Samenwiijs verbindt opvang en onderwijs met jeugdzorg
- Samenwiijs zorgt samen met partners voor een breed aanbod voor kinderen
- Samenwiijs medewerkers zijn trots en werken met passie en plezier
- Samenwiijs zet Hilvarenbeek op de kaart: kinderen krijgen er de beste basis voor hun toekomst.

### **Samen spelen, samen leren, samen werken: Samenwiijs!**

Samen staat voor kinderen, ouders, de teams van opvang en onderwijs, directie en bestuur.

Spelen is de basis voor de ontwikkeling. Spelonderwijs leren kinderen onbevangen. Spelplezier verbindt, kinderen en volwassenen!

Leren doen we allemaal iedere dag: kinderen, professionals, ondersteuners en management.

Werken doen we met een doel: een onderscheidende opvang- en onderwijskwaliteit in een positief pedagogisch klimaat.

Samenwiijs: we verbeteren de resultaten door krachten te bundelen!

We doen dit met onze partners als de gemeente, GGD, Juvans, Amarant, culturele instellingen, de sportraad, het verenigingsleven, speciaal en voortgezet onderwijs en de lokale samenleving.

In het groene kader staat kort samengevat waar Samenwiijs voor staat: Samen spelen, samen leren, samen werken.

Voor meer uitgebreide informatie over Stichting Samenwiijs Opvang & Onderwijs verwijzen we naar onze website: [www.stichtingsamenwiijs.nl](http://www.stichtingsamenwiijs.nl)

## 1.7 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 kijken we terug naar onze resultaten van afgelopen 4 jaar en analyseren we belangrijke ontwikkelingen voor de toekomst. In hoofdstuk 3 beschrijven we onze missie, visie en kernwaarden en onze ambities voor de toekomst. Hoofdstuk 4 bevat het pedagogisch en onderwijskundig beleid voor kinderen van 0 – 13 jaar. Aan het einde van dit hoofdstuk geven we aan wat voor komende 4 jaren onze beleidsvoornemens zijn op dit gebied. Hoofdstuk 5, 6 en 7 gaan respectievelijk over Medewerkers en leiderschap, Kwaliteitszorg en Middelen. Ook in deze hoofdstukken geven we aan het einde aan wat onze beleidsvoornemens zijn op deze domeinen.

## HOOFDSTUK 2: EVALUATIE EN ANALYSE

### 2.1 Vooraf

Samenwijscentra bevinden zich midden in de kernen van Hilvarenbeek en daarmee hebben maatschappelijke ontwikkelingen altijd betekenis voor opvang en onderwijs. In dit hoofdstuk is een korte interne analyse van ons Samenwijscentrum uitgewerkt. Een uitwerking van meer algemene trends en ontwikkelingen op landelijk, regionaal en lokaal niveau is opgenomen in bijlage 1.

### 2.2 Interne analyse

#### *Evaluatie schoolplan 2015-2018*

In het schoolplan 2015-2018 hebben we een aantal verbeterpunten opgenomen. Mede als gevolg van wisselingen in de directie is het planmatig werken gestagneerd en hebben we minder verbeteringen kunnen realiseren dan we vooraf hadden gepland. In 2018 is het werken aan de verbeterpunten weer opgepakt. Aan de volgende verbeterpunten hebben we afgelopen periode gewerkt.

1. Het werken met KIVA is ingevoerd. KIVA is een schoolbreed programma gericht op het versterken van de sociale veiligheid en het tegengaan van pesten.
2. Er is een nieuwe methode voor Spelling ingevoerd.
3. We willen de groepsoverstijgende instructie-momenten verbeteren en verder ontwikkelen. Afgelopen periode hebben we daar een eerste aanzet mee gemaakt. Komende beleidsperiode gaan we hier mee verder (zie meer diversiteit in werkvormen).
4. Het Integraal Kind Centrum (IKC) heeft vorm gekregen in ons Samenwijscentra voor opvang en onderwijs. We zijn trots op de ontwikkeling die we samen reeds hebben ingezet. Komende jaren gaan we verder werken om de doorlopende ontwikkeling voor kinderen van 0 tot 13 jaar nog beter te maken.
5. We hebben voor de groepen 1 en 2 meer uitnodigende hoeken voor spel en ontwikkeling gemaakt.
6. We een aanzet gemaakt om de gesprekkencyclus met kinderen en ouders te veranderen. Een belangrijk onderdeel daarbij is het voeren van kindgerichte gesprekken. De start is gemaakt en komende jaren gaan we dit samen verder ontwikkelen.
7. We hebben samen gekeken hoe we het werken in werkgroepen (zoals taal, lezen, rekenen, sociaal-emotioneel, creativiteit, meer- en hoogbegaafdheid) verder kunnen verbeteren.
8. We hebben afgelopen periode gericht ingezet om te blijven werken conform het taal-leesplan. We zien dat de opbrengsten op het gebied van taal en lezen zich positief ontwikkelen.
9. In groep 1 en 2 is het werken met tablets (ICT) ingevoerd.

#### *Omgevingsanalyse Samenwijscentrum*

In en om Samenwijscentrum hebben de volgende ontwikkelingen plaatsgevonden:

- De BSO-kinderen van 8 jaar en ouder krijgen geen opvang meer in het gebouw van de scouting, maar ook in het gebouw van Samenwijs Starrebos. Nu bevindt zich alles wat opvang betreft (kinderopvang, TSO, BSO) in dezelfde accommodatie.
- Na een langdurig proces gaat de oude Hispohal weg en vindt herontwikkeling van deze locatie plaats. Er liggen meerdere scenario's waarbij naast wonen een of meerdere andere functies (maatschappelijke voorziening en/of detailhandel).
- Op de voormalige locatie van bibliotheek worden twaalf nieuwe woningen gebouwd.
- Samenwerking tussen het onderwijs en Cultureel Centrum Elckerlyc en andere partners is afgelopen jaren intensiever geworden.

#### *Schoolondersteuningsprofiel Starrebos*

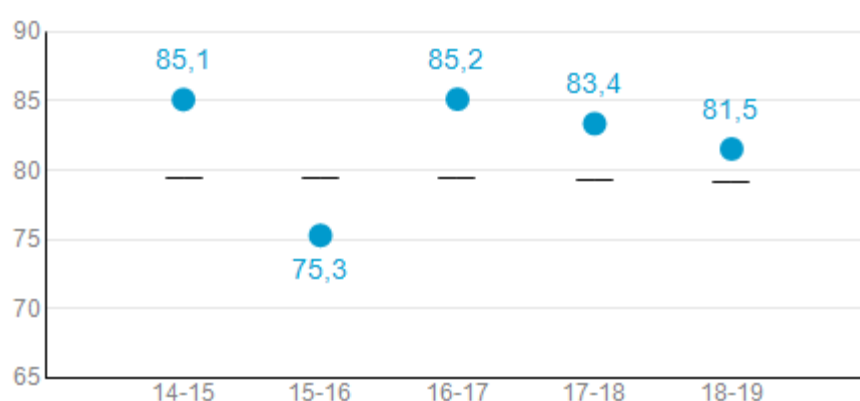
Het huidige Schoolondersteuningsprofiel dateert van 2016 en is door Sardes opgesteld in opdracht van Plein013 (Samenwerkingsverband PO). Samenwijs Starrebos is destijds gekarakteriseerd als een smalle ondersteuningsschool. Meer uitgebreide informatie is opgenomen in bijlage 3.

#### Ontwikkeling kind aantallen opvang en onderwijs en verwachtingen toekomst (demografisch)

#nog invullen##

#### Opbrengsten onderwijs/opvang

Sinds 2015 werken we met de IEP eindtoets. In onderstaande tabel zijn de gemiddelde scores op de IEP Eindtoets in relatie tot de inspectie-ondergrens van de schoolvergelijkingsgroep opgenomen. Alleen in het jaar 2015-2016 lag de score onder de ondergrens, de andere jaren liggen de schoolscores (ruim) boven de inspectie-ondergrens.



Afgelopen jaren waren de uitstroomgegevens als volgt:

| Vervolgonderwijs | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------|------|------|------|------|------|
| VWO              | 25%  | 15%  | 34%  | 29%  | 14%  |
| HAVO/VWO         |      |      |      | 8%   | 31%  |
| HAVO             | 45%  | 35%  | 32%  | 13%  |      |
| VMBO-T/HAVO      |      |      |      | 18%  | 29%  |
| VMBO-T           | 24%  | 35%  | 34%  | 11%  |      |
| VMBO-T/KADER     |      |      |      | 5%   | 24%  |
| VMBO-B/K         | 7%   | 15%  | 9%   | 17%  | 2%   |

De uitstroom naar het vervolgonderwijs laat over de jaren heen een wisselend beeld zien. We herkennen dat binnen onze school en ervaren dat de eindgroepen door de jaren heen wisselend zijn qua samenstelling. De uitstroom van de leerlingen is in al die jaren wel conform verwachting.

#### Inspectierapporten kinderdagverblijf en buitenschoolse opvang

In 2018 heeft bij het kinderdagverblijf (0-4 jaar) een onaangekondigd incidenteel onderzoek plaatsgevonden. Het onderzoek door de GGD heeft zich gericht op de volgende onderdelen:

- Wijzigingen
- Pedagogisch beleid
- Stabiliteit van de opvang voor kinderen
- Eisen aan ruimten

De GGD heeft geconcludeerd dat voldaan wordt aan de getoetste kwaliteitseisen uit de Wet Kinderopvang.

Zo is ook in 2018 de BSO, in het kader van het onaangekondigd jaarlijks onderzoek, bezocht door de GGD. In het onderzoek zijn de volgende onderdelen onderzocht:

- Pedagogisch klimaat
- Personeel en groepen
- Veiligheid en gezondheid

Ook hier concludeerde de GGD dat de buitenschoolse opvang voldoet aan alle, tijdens het risicogestuurde onderzoek, getoetste voorwaarden zoals genoemd in de Wet Kinderopvang.

#### *Input uit inspectiebezoek onderwijs (algemeen en centrum-specifiek)*

In 2018 heeft de onderwijsinspectie haar vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij het bestuur van Stichting Samenwijs Opvang en Onderwijs. Tijdens dat onderzoek is ook Samenwijs Starrebos bezocht. In zijn algemeenheid is de onderwijsinspectie positief over het feit dat zoveel mogelijk kinderen binnen de gemeente in hun eigen dorp naar opvang en onderwijs kunnen. Dat geldt ook voor kinderen die bijzondere hulp nodig hebben. Ook de doorgaande lijn in pedagogisch-didactische ontwikkeling krijgt steeds meer vorm doordat één team onder leiding van één managementteam de doorgaande lijn vormgeeft. Een verbeterpunt betreft het inzichtelijk krijgen van de kwaliteit op de scholen. Om dat beeld te krijgen moet bepaald worden welke informatie nodig is en hoe deze benut kan worden om het onderwijs te verbeteren. Scholen, waaronder ook Starrebos, moeten nadenken over manieren om informatie te verzamelen, te evalueren en te beoordelen, om vervolgens na te gaan of ergens verbeteringen of veranderingen nodig zijn. Het gezamenlijk stellen van onderwijskundige doelen zou de organisatie daarbij kunnen helpen. Door samenwerking kunnen ook de kleinere scholen beschikken over brede expertise, zonder deze allemaal in huis te hebben, aldus de Onderwijsinspectie.

#### *Personeelsbestand*

Op Samenwijsaccommodatie Starrebos werken 31 medewerkers, waarvan 5 mannelijke collega's. In de opvang werken 17 medewerkers, waaronder 1 mannelijke collega.

#### *Wat vinden ouders van de opvang van Starrebos?*

In 2018 heeft een tevredenheidsonderzoek onder de ouders van de opvang plaatsgevonden. Over de hele lijn zijn de resultaten zeer positief; ouders geven een gemiddeld cijfer van 8,2 (op een 10-puntsschaal). Ouders vragen aandacht voor communicatie en willen graag via het ouderportaal meer inzicht krijgen in de dagelijkse gang van zaken. De rol en werkwijze van de Locatieraad is niet duidelijk.

#### *Wat vinden ouders van het onderwijs van Starrebos?*

In 2018 is onder de ouders een tevredenheidsonderzoek uitgezet. Helaas heeft slechts 25% van de ouders de vragenlijst ingevuld. Deze 25% ouders geven het onderwijs van Starrebos, op een 5-puntsschaal, een 3,15. Verbeterpunten zien de ouders op het gebied van de kwaliteitszorg, zorg & begeleiding en opbrengsten. Tevreden zijn de ouders over het pedagogisch en didactisch handelen, de afstemming en sociale veiligheid.

#### *Wat vinden de medewerkers van het onderwijs van Starrebos?*

In 2018 is onder de medewerkers een tevredenheidsonderzoek gehouden. Net als de ouders zien de medewerkers mogelijkheden tot verbetering op de gebieden van kwaliteitszorg, didactisch handelen en de opbrengsten. Daarnaast zien de medewerkers ook verbetermogelijkheden op de domeinen: pedagogisch handelen, ondersteuning leerlingen, integraal personeelsbeleid. Tevreden zijn de medewerkers over sociale veiligheid en incidenten.

Samengevat komen we voor ons Samenwijscentrum op grond van het voorafgaande tot de volgende sterke en verbeterpunten.

#### *Sterke punten*

- Stevige start gemaakt met de doorlopende ontwikkeling voor kinderen van 0 – 7 jaar.
- Basis is gelegd voor passende en doorlopende zorg voor opvang en onderwijs.
- Coaching op de werkvloer in het onderwijs.
- Eigenaarschap bij managementteam (MT) en draagvlak voor MT.
- Sterke gezamenlijke focus bij ontwikkelingen.
- Doorontwikkeling van borging van kwaliteit.
- Starrebos is partner Opleiden in de School met Fontys Hogeschool Kind en Educatie.

#### *Verbeterpunten*

- Eigenaarschap bij kinderen.
- Ontwikkelen van een doorlopende leerlijn zelfstandig werken.
- Doorlopende lijn voor kinderen van 0 tot 13 jaar.
- Toepassen EDI (Expliciete Directe Instructiemodel).
- Maken van analyse van onderwijs in Samenwijscentrum, inclusief trendanalyse.
- Cyclus van kwaliteitsmetingen.
- Observatiesysteem jonge kind (opvang naar onderwijs).
- Professionele cultuur, waaronder: medewerkers onderling en communicatie richting ouders

## HOOFDSTUK 3: WAAR WILLEN WE NAAR TOE?

### 3.1 Missie, visie en kernwaarden

#### Missie

Samenwijs Starrebos is een voorziening die alle kinderen van 0 – 13 jaar uit de wijk een veilige plek biedt waar ze kunnen groeien en leren. De wereld is voortdurend in verandering. Samen met ouders bereiden we kinderen optimaal voor om nu en in de toekomst te kunnen functioneren en participeren. Spelend en onderzoekend leren en ontwikkelen vormen de rode draad in onze opvang en onderwijs. Met een breed aanbod en geïntegreerde organisatie van opvang en onderwijs bieden we kinderen de kennis, competenties en vaardigheden die zij nodig hebben. We werken samen met partners om kinderen alle kansen te geven op een manier die bij hem of haar past. De professionals van Starrebos zijn betrokken, gedreven en werken vanuit een gemeenschappelijke pedagogische en didactische visie.

#### Visie

Onze visie hebben we uitgewerkt in de 7 kenmerken van Starrebos:

1. We bieden een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn aan kinderen van 0 tot 13 jaar.
2. We dagen alle kinderen uit om hun talenten te ontplooien.
3. We leren kinderen keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en de omgeving.
4. We werken vanuit een positief sociaal klimaat.
5. Leren en ontwikkelen vindt binnen en buiten ons Samenwijscentrum plaats.
6. We hechten veel belang aan vroegsignalering en tijdige interventie in opvang en onderwijs.
7. We zijn allemaal deskundige professionals die hun eigen talenten kennen en graag samenwerken.

#### Kernwaarden

Onze kernwaarden geven houvast aan ons: onze houding en gedrag worden er door bepaald. Deze waarden zitten in ons hoofd, hart en handen. Onze kernwaarden zijn:

#### **Samen – Veilig – Groeien**

#### Samen

We kunnen het niet alleen. Dat willen we ook niet. Betrokkenheid en gezamenlijkheid brengt ons verder. Dit geldt voor de kinderen naar elkaar. Maar ook tussen professionals onderling en tussen professionals en kinderen. Samen met ouders en onze partners uit de zorg, jeugdhulp en onderwijs werken we aan de groei en ontwikkeling van onze kinderen.

## Veilig

Samenwijs Starrebos moet een veilige plek zijn voor iedereen: voor kinderen, ouders, medewerkers en partners. Een plek waar je je veilig en gerespecteerd voelt. Een plek waar je fouten mag maken, waar je mag leren en ontwikkelen.

## Groeien

In de leeftijd van 0 tot 13 jaar maken kinderen op alle gebieden een enorme ontwikkeling door. Kinderen krijgen steeds meer inzicht in wie ze zijn en wat hun talenten zijn. Ze groeien ook in zelfstandigheid en worden steeds meer eigenaar van hun eigen leer- en ontwikkelingsproces.

### 3.2 Ambities

Voor de periode van dit Samenwijsplan hebben we 4 concrete ambities geformuleerd. Deze ambities geven aan waar we heen willen en waar we komende beleidsperiode samen voor willen gaan. Deze ambities voeden de gesprekken op ons Samenwijscentrum met professionals, leerlingen, ouders, partners en onze maatschappelijke omgeving. We lichten iedere ambitie kort toe en geven daarbij aan wat we uiterlijk in 2024 van iedere ambitie concreet terug willen zien.

Voor komende beleidsperiode hebben we 4 ambities geformuleerd:

1. Er is een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn voor alle kinderen van 0 – 13 jaar.
2. Van spelend naar onderzoekend leren is vorm gegeven.
3. Werken aan brede talentontwikkeling.
4. Er is sprake van een professionele cultuur.

#### 1. Doorgaande leer- en ontwikkelingslijn voor alle kinderen van 0 – 13 jaar

Samenwijs Starrebos biedt in 2024 aan alle kinderen uit de nabije omgeving van 0 – 13 jaar een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn. Middels onze benadering, deskundigheid, omgeving en werkwijze kunnen we alle kinderen betekenisvol en onderzoekend laten leren en ontwikkelen. We bieden passende opvang en passend onderwijs aan alle kinderen. Er is voor betrokken kinderen, ouders en medewerkers een zichtbare en merkbare doorgaande speel-leerlijn en doorlopende lijn voor zorg. Dit alles gerealiseerd door één gezamenlijk team van professionals.

#### 2. Van spelend leren naar onderzoekend leren

Kinderen oriënteren zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis kunnen geven aan hun bestaan. Kinderen richten zich daarbij op de directe omgeving maar ook op de wereld verder weg. Kinderen zijn nieuwsgierig. Kinderen van alle leeftijden zijn voortdurend op zoek om zichzelf en de wereld om hen heen te leren kennen en te verkennen. Die ontwikkelingsbehoefte is ons aangrijpingspunt voor spelend en onderzoekend leren. Dit alles komt in 2024 tot uiting in zowel de indeling en inrichting van onze speel- en leerpleinen als ook in ons aanbod en onze werkwijze.

#### 3. Werken aan brede talentontwikkeling

Brede talentontwikkeling richt zich op leren en ontwikkelen dat zoveel mogelijk afgestemd is op wat kinderen nodig hebben. Op die manier kunnen de kinderen meer uit zichzelf halen en zo hun talenten ontplooiën. Om dit te kunnen realiseren worden kinderen bij Starrebos van jongs af aan betrokken bij hun eigen leer- en ontwikkelingsproces. We leren kinderen keuzes maken en zelf verantwoordelijk te zijn voor deze keuzes. Bij brede talentontwikkeling hoort ook een breed aanbod. Uiteraard bieden we in 2024 vakken aan als rekenen, lezen, taal, spelling, wereldoriëntatie, sport en spel, kunst en cultuur, wetenschap en techniek. Samen met kinderen en ouders hebben we voor 2024 in beeld gebracht waar mogelijke uitbreidingen van het aanbod voor opvang en onderwijs kunnen liggen en indien van toepassing deze ook gerealiseerd. In 2024 hebben alle professionals de rol om te signaleren, ondersteunen en begeleiden van talent en interesses van ieder kind. Professionals beschikken over de competenties om op passende wijze te variëren in de mate van sturing: van professional-gestuurd, naar gedeeld, naar kind-gestuurd.

#### 4. Er is sprake van een professionele cultuur

Om te komen tot goede opvang en onderwijs is niet alleen het verbeteren van de pedagogische en didactische vaardigheden van professionals belangrijk. De omgangscultuur heeft ook grote impact op het primaire proces. Met omgangscultuur bedoelen we bijvoorbeeld de interactie tussen professionals onderling, tussen management en professionals en tussen professionals en ouders. Er is sprake van professioneel gedrag als het gedrag bijdraagt aan de doelen van de organisatie en leidt tot toename van het welbevinden van jezelf en van anderen. Komende jaren willen we ons meer dan voorheen richten op:

- kennis delen
- kennis ontwikkelen
- verantwoordelijkheid nemen en afleggen (eigenaarschap)
- intrinsieke motivatie om werkprocessen te verbeteren.

Voor het management betekent dit sturen en steunen op resultaten en welbevinden. Hierbij hoort een passend systeem van kwaliteitszorg met een heldere pdca-cyclus en ook de juiste focus op borging.

In de hoofdstukken 4, 5, 6 en 7 geven we aan met welke beleidsvoornemens we de ambities gaan realiseren. Het format waarmee we onze beleidsvoornemens uitwerken, is opgenomen in bijlage 2. Het jaarplan is een dynamisch en levend document, waarin we de ontwikkelingen met betrekking tot onze beleidsvoornemens bijhouden. Het jaarplan wordt (samen met de 4-maandelijkse managementrapportage) besproken met team, Locatieraad, bestuurder en beleidsadviseur.

## HOOFDSTUK 4: PEDAGOGISCH EN ONDERWIJSKUNDIG BELEID 0 – 13 JAAR

### 4.1 Vooraf

In de visie van Samenwijs zijn de kinderen het meest gebaat bij een geïntegreerde opvoeding en ontwikkeling in de leeftijd van 0 tot 13 jaar. Het doel van de integratie tussen opvang en onderwijs is om elk kind het maatwerk te bieden dat het nodig heeft om zijn talenten en kansen zo goed mogelijk te ontwikkelen, gericht op een goede positieve basis voor zijn/haar eigen toekomst. De teams opvang en onderwijs van Samenwijs Starrebos begeleiden vanuit één pedagogische en didactische visie de kinderen van het centrum. In dit hoofdstuk werken we de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van ons pedagogisch en onderwijskundig beleid uit voor de kinderen van 0 tot 13 jaar. Tot slot geven we aan welke beleidsvoornemens we voor de komende jaren op dit domein hebben.

### 4.2 Pedagogisch beleid

In deze paragraaf hebben we een samenvatting van ons pedagogisch beleid en VVE-werkplan opgenomen. Conform wetgeving worden beide plannen daar waar nodig voortdurend geactualiseerd. De meest actuele versies van de plannen zijn terug te vinden op onze website [www.stichtingsamenwijs.nl/starrebos](http://www.stichtingsamenwijs.nl/starrebos)

#### 4.2.1 Uitgangspunten

In de eerste jaren van het leven van kinderen vormt zich de basis van hun ontwikkeling naar zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Wij vinden het belangrijk om kinderen te helpen zelfvertrouwen te ontwikkelen en respect te hebben voor zichzelf, anderen en de natuur.

We leren kinderen van jongs af aan te kijken naar de wereld om hen heen en laten ze zien hoe ze zich kunnen bewegen in onze maatschappij. Het is vanuit deze visie belangrijk dat we samen met ouders en het onderwijs een doorgaande (leer)lijn bieden in de opvoeding en ontwikkeling van kinderen.

Op ons Samenwijscentrum zorgen we voor een veilige basis, een plek waar kinderen van 0 – 13 jaar zich kunnen ontspannen en zichzelf kunnen zijn. De veilige omgeving nodigt kinderen uit om op onderzoek te gaan, zich te ontwikkelen en plezier te beleven. Onder begeleiding van professionals leren jonge kinderen spelenderwijs. De professionals stimuleren interacties tussen kinderen onderling, bevorderen de betrokkenheid en zelfstandigheid van kinderen, stimuleren creativiteit, motorische ontwikkeling, spel- en taalontwikkeling. Individuele zorg, praten en uitleggen maar ook structuur en grenzen stellen horen daarbij.

#### 4.2.2 Doelstellingen opvang

Het bieden van verantwoorde kinderopvang hebben wij uitgewerkt in vier pedagogische doelen:

1. Emotionele veiligheid  
Met de kinderen gaan wij op een sensitieve en responsieve manier om. Daarbij tonen wij respect voor de autonomie van kinderen. Het stellen van grenzen aan het gedrag en het bieden van structuur legt een veilige basis, een “thuis” waar ze kunnen ontspannen en zichzelf mogen zijn. Kortom kinderen moeten zich prettig en geborgen voelen.
2. Zelfstandig functioneren  
Kinderen dagen wij spelenderwijs uit in de ontwikkeling van hun motorische, cognitieve en creatieve vaardigheden. Hun taalontwikkeling is daarbij essentieel om zich te leren uitdrukken en in hun sociale contacten met anderen. Wij willen kinderen in staat stellen om steeds zelfstandiger te functioneren in een veranderende omgeving. Respect voor het unieke van ieder kind is daarbij het uitgangspunt. We bieden mogelijkheden om kinderen zelfvertrouwen te laten ontwikkelen en een positief zelfbeeld te vormen.
3. Sociale competenties  
Kinderopvang is een sociaal gebeuren en voor kinderen een prima basis om spelenderwijs sociale kennis en sociale vaardigheden bij te brengen. Wij willen kinderen in staat stellen om steeds zelfstandiger relaties met anderen op te bouwen en te onderhouden.
4. Overdracht van normen en waarden  
Kinderen worden gestimuleerd om op een open manier kennis te maken met de algemeen aanvaarde waarden en normen in de samenleving met het oog op een respectvolle omgang met anderen en een actieve participatie in de maatschappij.

#### 4.2.3 VVE-beleid

Middels Voor- en vroegschoolse educatie (VVE) stimuleren wij de ontwikkeling van kinderen. Belangrijk in het gehele VVE-beleid is samen met de ouders werken aan de ontwikkeling van hun kind. Reeds bij de intake bespreken we dit met ouders. Alle VVE-kinderen worden besproken in het Ondersteuningsteam. In afstemming met de ouders, het Ondersteuningsteam en de mentor van het kind wordt een handelingsplan gemaakt. Ouders worden tijdig geïnformeerd over de thema's (themabrief) met daarin uitleg over het thema, woorden die worden gebruikt en de liedjes die worden gezongen. Het doel daarbij is dat ouders thuis met de kinderen de woordjes en liedjes kunnen oefenen en gebruiken als ze met hun kind praten over wat ze tijdens de peuteropvang hebben gedaan. Peuters in de gemeente Hilvarenbeek ontvangen wekelijks 8 uur (2 keer 4 uur) voorschoolse educatie. Voor doelgroepkinderen is dit 16 uur (4 keer 4 uur). De pedagogische coach ondersteunt de medewerkers in het werken met VVE.

Op onze Samenwijslocatie werken we voor kinderen vanaf 2 jaar met een VVE programma gebaseerd op de methodiek 'Peuterplein'. Met Peuterplein leren de kinderen spelenderwijs. Het stimuleren van de zelfredzaamheid en zelfstandigheid lopen als een rode draad door het programma van de dag evenals het ontwikkelingsgericht werken. Het VVE programma wordt op basis van een thema aangeboden. Hierbij stimuleren wij de peuters in hun ontwikkeling op het gebied van taal, motoriek, rekenen en muziek. Door alle thema's en activiteiten wordt ook gericht gewerkt aan vier sociaal emotionele gebieden:

- zelfkennis
- zelfvertrouwen
- rekening houden met anderen
- samen spelen en werken

De kinderen worden spelenderwijs in contact gebracht met de school en gaan regelmatig op bezoek bij de onderbouw. Hiermee willen wij de kinderen een goede basis bieden voor de rest van hun leven en maken wij een soepele overgang naar de basisschool mogelijk.

#### 4.2.4 Werkwijze opvang

Bij het uitzetten van onze werkwijze onderscheiden we de volgende onderdelen:

- Indelen van groepen en beroepskracht-kind-ratio
- Eigen ruimte

- Wenbeleid
- Beleid ten aanzien van extra dagdelen
- Volgen en signaleren van ieder kind door de eigen mentor
- Pedagogisch coach / pedagogisch beleidsmedewerker

#### *Indelen van groepen en beroepskracht-kind-ratio*

Bij het indelen van de groepen voor kinderdagopvang en buitenschoolse opvang (BSO) gaan we uit van de behoefte en ontwikkeling van elk kind. Ieder kind ontwikkelt zich in fasen en bij iedere fase hoort een passende ontwikkelomgeving. We onderscheiden in de kinderopvang de volgende stamgroepen:

1. Groep Oranje. De kinderen in de babyleeftijd tot en met gemiddeld 2 jaar komen op de stamgroep "Oranje". In deze groep is ruimte voor maximaal 10 kinderen. Tussen 1 en 2 jaar groeien kinderen door naar de volgende stamgroep "Groen".
2. Groep Groen. Groep "Groen" is de dreumesopvang. De dreumesgroep Groen bestaat uit kinderen in de leeftijd van 1 tot 3 jaar. Peuters worden voorbereid op de overgang naar de basisschool. In deze groep vangen we maximaal 14 kinderen op.
3. Groep Blauw. Bij groep "Blauw" is de peuteropvang en de kinderopvang volledig met elkaar geïntegreerd. Dat betekent dat in de peuteropvang alle peuters van 2 tot 4 jaar hetzelfde programma aangeboden krijgen ter voorbereiding op de basisschool. Op deze groep is plaats voor 16 kinderen, meestal de oudste peuters.
4. Peuter-Kleutergroep. In de peuter/kleutergroep werken peuters vanaf ongeveer 3,5 jaar samen met de jongste kleuters waardoor optimaal aangesloten kan worden bij de ontwikkelingsbehoefte van ieder kind en de overgang voor de peuters naar groep 1 van de basisschool soepeler verloopt. In de groepen zitten maximaal 8 kinderen.

Voor de buitenschoolse opvang werken we met de volgende basisgroepen:

1. Brons: maximaal 20 kinderen in de leeftijd van 8 – 13 jaar.
2. Zilver: maximaal 20 kinderen in de leeftijd van 4 – 8 jaar.
3. Goud: maximaal 20 kinderen in de leeftijd van 4 – 8 jaar.

Voor het aantal kinderen in relatie tot het aantal pedagogisch medewerkers hanteren wij de kwaliteitseisen zoals die, als gevolg van de Wet IKK, zijn vastgelegd in de Wet Kinderopvang. We werken op onze locatie met een vast team van pedagogisch medewerkers. Als op afzonderlijke dagdelen minder kinderen aanwezig zijn, kunnen groepen samengevoegd worden en wordt de bezetting van de medewerkers aangepast op het aantal aanwezige kinderen. Tijdens pauzes<sup>9</sup> en aan het begin en einde van de dag<sup>10</sup> kunnen er minder beroepskrachten aanwezig zijn, maar nooit minder dan de helft van het afgesproken aantal pedagogisch medewerkers. Dit is voor 3 uur per dag toegestaan.

Als wordt afgeweken van de beroepskracht-kind-ratio en er is op dat moment slecht één professional in het Samenwiscentrum, dan is er tenminste één andere professional in het gebouw aanwezig of is in geval van calamiteiten ondersteuning door een andere professional geregeld. Uitgangspunt in onze organisatie is dat baby's voor het grootste deel van de dag altijd twee vaste gezichten op de groep hebben en dat oudere kinderen niet meer dan 3 vaste gezichten hebben in de loop van de dag.

#### *Eigen ruimte*

Alle groepen hebben een eigen ruimte. Daarnaast is er een centrale hal waarmee alle groepen verbonden zijn, een gymzaal die gedeeld wordt met het onderwijs en een natuurlijk ingerichte buitenruimte. Door bewust gebruik te maken van de ruimtes geven wij kinderen letterlijk en figuurlijk ruimte om zich in eigen tempo te ontwikkelen. Daar waar mogelijk laten we groepen met elkaar samenwerken. Zo kunnen kinderen van verschillende groepen elkaar tijdens diverse momenten op de dag ontmoeten. De professional begeleidt en stimuleert het kind hierin en houdt rekening met de eigenheid en het tempo van het kind. Hierdoor worden de mogelijkheden van een groep uitgebouwd en wordt de continuïteit in vertrouwde speelgenootjes en medewerkers beter gegarandeerd. Het kind krijgt zo goed de gelegenheid een band met hen op te bouwen vanuit de veiligheid van de eigen groep. Kinderen hebben altijd de mogelijkheid om terug te gaan naar hun eigen groepsruimte.

#### *Wenbeleid*

Nieuwe kinderen krijgen de gelegenheid te wennen door voorafgaand aan de plaatsingsdatum 2 keer voor de duur van maximaal één dagdeel per keer. In principe vindt dit plaats op de rustige dagdelen, zodat ouder en kind alle aandacht kunnen krijgen. Wanneer kinderen doorstromen naar een andere stamgroep wordt ook dit principe aangeboden. Deze wenperiodes worden ingericht onder de tijd dat het kind naar de opvang komt.

#### *Beleid ten aanzien van extra dagdelen*

De pedagogisch manager beoordeelt of het inwilligen van een verzoek voor een extra dag mogelijk is. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de samenstelling van de groepen en het aantal kinderen dat op die dag aanwezig is. Het is daarom mogelijk dat een kind deze extra dag in een andere groep wordt geplaatst. De noodzaak van het inzetten van een extra professional kan leiden tot een afwijzing van het verzoek, omdat op korte termijn niet altijd een extra medewerker beschikbaar is. Desgewenst kan de professional een alternatieve datum voorstellen aan de ouder. Een afwijzing van het verzoek wordt geregistreerd. Deze registratie draagt ertoe bij dat de ouder een volgende keer voorrang krijgt.

#### *Volgen en signaleren van ieder kind door de eigen mentor*

Elk kind heeft er recht op om bewust gezien en gevolgd te worden, niet alleen in zijn ontwikkeling, maar ook in zijn welbevinden als kind en zijn functioneren binnen de groep. Daarom werken wij met een mentor, die als professional werkt op de groep van het kind. De mentor bespreekt periodiek de ontwikkeling van het kind met de ouders. Tevens is de mentor het aanspreekpunt voor de ouders bij vragen over de

<sup>9</sup> Tijdens lunchpauzes: bijvoorbeeld tussen 12.30 – 14.30 uur.

<sup>10</sup> Bijvoorbeeld tussen 7.45 en 8.45 uur en tussen 17.00 en 18.00 uur.

ontwikkeling en het welbevinden van het kind. In de BSO is de mentor ook het aanspreekpunt voor het kind. De ouder maakt bij het intakegesprek kennis met de mentor.

Het ontwikkelingsverloop van kinderen van 0 – 4 jaar brengen we in beeld via een observatielijst. Deze lijst wordt rondom iedere verjaardag van het kind ingevuld en daarna wordt de inhoud met de ouders besproken. Zodra blijkt dat een ontwikkelingsgebied extra aandacht nodig heeft, dan krijgt het kind daar in het spel een extra stimulans in aangeboden. In het kader van vroegsignalering kan het in sommige situaties wenselijk zijn om na overleg met ouders contact op te nemen met het ondersteuningsteam<sup>11</sup> van het Samenwiscentrum.

#### 4.2.5 Doorgaande lijn kinderopvang - onderwijs

Kinderopvang en onderwijs werken nauw samen aan een rijke leer- en ontwikkelomgeving voor alle kinderen. Om dit te bereiken worden onder andere de thema's door opvang en onderwijs met elkaar afgestemd. Als voorbereiding op de overgang naar de basisschool worden de kinderen spelenderwijs in contact gebracht met de school en gaan ze regelmatig op bezoek bij de onderbouw. Door deze activiteiten maken wij een soepele overgang en warme overdracht naar de basisschool en een ononderbroken ontwikkellijn mogelijk. Onze zorgstructuur ondersteunt ons hierbij. Zo werken we met IB-er(s) voor 0 – 13 jaar en is er op iedere locatie één ondersteuningsteam voor kinderen van 0 – 13 jaar.

---

<sup>11</sup> Het ondersteuningsteam bestaat uit: verpleegkundige van het consultatiebureau, de JOOB (jeugd, ouders, opvoed, begeleider) en de intern-begeleider van Samenwijs Onderwijs.

#### 4.2.6 Samenwerking met Gastouderbureau

Gastouderopvang is een aanvulling op het aanbod binnen de Samenwijscentra. Afhankelijk van wat past bij het kind wordt gebruik gemaakt van opvang op een Samenwijscentrum of van het kwalitatief hoogwaardig aanbod van Gastouders van Samenwijs. De kinderen nemen deel aan activiteiten binnen het Samenwijscentrum of komen op bezoek met hun gastouder. Op die manier maken de kinderen spelenderwijs kennis met de andere kinderen en is de drempel om als vierjarige naar het centrum te gaan lager. De gastouders van Samenwijs volgen ook de scholing van Samenwijs. In geval van ziekte van de gastouder of behoefte aan vakantieopvang, kunnen kinderen van de gastouder opgevangen worden door de opvang van Starrebos. Vanuit Samenwijs wordt gestimuleerd om kinderen vanaf de leeftijd van 3 jaar de overstap te laten maken naar een Samenwijscentrum zodat de overgang naar groep 1 van het onderwijs zoveel mogelijk vanuit een doorgaande lijn kan plaatsvinden.

### 4.3 Onderwijskundig beleid

#### 4.3.1 Uitgangspunten

Samenwijs richt zich niet alleen op onderwijs, maar op de totale ontwikkeling van kinderen. Op onze multifunctionele accommodatie bieden we kinderen optimale ontwikkelingskansen en uiteenlopende mogelijkheden om kennis en vaardigheden te verwerven. Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kinderen over de juiste basiskennis en basisvaardigheden moeten beschikken. Kennis is altijd en overal voorhanden. De juiste en voldoende basiskennis zal aanwezig moeten zijn om de betekenis en juistheid van die kennis te kunnen waarderen. In een kennissamenleving gaat het daarbij ook om kenniscreatie, kennisconstructie en innovatie. De ontwikkeling van digitale middelen en media zal globale grenzen vervagen. Het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren gaat een steeds centralere spelen in onze samenleving.

#### 4.3.2 Doelstellingen onderwijs

Het onderwijs op Samenwijs Starrebos richt zich op de realisatie van de in de wet vastgelegde kerndoelen. Alle vak- en vormingsgebieden komen in het onderwijs aan bod. Als hulpmiddel om de doelen te realiseren wordt gebruik gemaakt van moderne methodes. Starrebos draagt zorg voor een goed evenwicht in het aanleren van kennis, praktische vaardigheden en het stimuleren van de persoonlijke ontwikkeling. Samenwijs Starrebos heeft een katholieke signatuur, maar staat ook open voor kinderen met een andere levensovertuiging.

#### 4.3.3 Werkwijze onderwijs

Bij de werkwijze van het onderwijs onderscheiden we de volgende onderdelen:

- Inhoud van het onderwijs
- Burgerschapsonderwijs en identiteit
- Kerndoelen en referentieniveaus
- Indeling groepen
- Volgen van de leerlingen
- Afstemming onderwijsbehoeften op leerlingen
- Onderwijs aan anderstalige kinderen
- Extra ondersteuning en extra aanbod
- Onderwijstijd
- Zorg voor veiligheid

#### *Inhoud van het onderwijs*

Binnen ons lesaanbod onderscheiden we de volgende vakken/onderdelen:

- |                    |                                   |
|--------------------|-----------------------------------|
| ▪ Taal             | ▪ Wetenschap en Techniek          |
| ▪ Technisch lezen  | ▪ Verkeer                         |
| ▪ Begrijpend lezen | ▪ Tekenen                         |
| ▪ Spelling         | ▪ Handvaardigheid                 |
| ▪ Schrijven        | ▪ Muziek                          |
| ▪ Engels           | ▪ Drama                           |
| ▪ Rekenen          | ▪ Bewegingsonderwijs              |
| ▪ Wereldoriëntatie | ▪ Sociaal-emotionele ontwikkeling |

#### *Burgerschapsvorming en Identiteit*

Vanuit onze katholieke identiteit is de aandacht voor levensbeschouwelijke vorming verweven in het onderwijs. We besteden aandacht aan alle geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. We laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving. Zo zijn bijvoorbeeld de medewerkers van Amarant (dagopvang voor mensen met een verstandelijke beperking) volledig geïntegreerd binnen Starrebos Opvang en Onderwijs.

Burgerschapsvorming is geen vak, maar een taak van het onderwijs. Bij burgerschapsvorming gaat het vooral om de houding en de vaardigheden van de leerlingen. Starrebos is hier een geschikte oefenplaats voor. Er zijn drie domeinen die voor ons de kern van burgerschapsvorming zijn:

- Democratie. Door democratie kunnen verschillende opvattingen op vredige manier tot oplossingen komen.
- Participatie. Door een bijdrage te leveren aan de eigen leefomgeving en verantwoordelijkheid ervoor te nemen.
- Identiteit. Door te handelen vanuit je waarden en normen.

#### *Kerdoelen en referentieniveaus*

De methoden die we als Starrebos gebruiken zijn passend bij de huidige kerndoelen en referentieniveaus. Bij het aanschaffen van nieuwe methoden is aansluiting bij de huidige kerndoelen en referentieniveaus een van onze criteria.

#### *Indeling van groepen*

Starrebos onderwijs gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. We streven er naar dat iedere groep ook één parallelgroep naast zich heeft. Sinds kort is ingezet om jaarlijks de groepen 3 tot en met 8 opnieuw in te delen (te husselen). Komende periode worden de ervaringen hiermee geëvalueerd met kinderen, ouders en medewerkers. De lessen worden in het algemeen in de eigen groep aangeboden aan de leerlingen. Het klassenverband wordt ook op bepaalde momenten van de week losgelaten en dan kunnen kinderen bijvoorbeeld op eigen niveau gaan Rekenen of lezen.

#### *Volgen van de leerlingen*

Om alle kinderen zo goed mogelijk te kunnen volgen in hun ontwikkeling maken we gebruik van het Cito-leerlingvolgsysteem. Met behulp van het leerlingvolgsysteem kunnen we zien hoeveel een kind in een bepaalde periode heeft bijgeleerd of hoe het zich heeft ontwikkeld. Door de invoering van Kindkaarten kunnen we alle kinderen nog beter volgen. Voor de kinderen van 0 – 7 jaar (tot en met groep 1-2) maken we gebruik van de ontwikkellijnen van Parnassys.

#### *Afstemming onderwijsbehoeften op leerlingen*

Op Starrebos geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met Kindkaarten). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Meer concreet zorgen we voor: goede opbouw van de lessen, instructie gedifferentieerd aanbieden op drie niveaus, geven van directe instructie, zorgen dat er meerdere op oplossingsstrategieën aan bod komen, leerlingen zelfstandig samen laten werken, geven van ondersteuning en hulp, leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf laten corrigeren, zorgen voor stof- en tempodifferentiatie.

#### *Onderwijs aan anderstalige kinderen*

Samenwijs Starrebos wordt ook bezocht door anderstalige leerlingen. We proberen voor deze kinderen een zo breed mogelijk taalaanbod te creëren. Anderstalige leerlingen kunnen wekelijks deelnemen aan de Taalklas die binnen de Stichting Samenwijs is ingericht.

#### *Extra ondersteuning en extra aanbod*

Voor sommige kinderen is het opnemen van de leerstof lastig of ligt het tempo te hoog. Professionals moeten goed om kunnen gaan met de verschillen in de groep. Dit onderwerp is een voortdurend punt van aandacht en scholing. Intern begeleiders ondersteunen de diverse professionals bij het goed afstemmen op de onderwijsbehoeften op leerlingen. Door bijvoorbeeld: het afnemen van verschillende tests, advisering van professionals over extra hulpmateriaal en begeleiding of overleg met externe deskundigen en consultants van Plein013. Door de inzet van extra deskundigheid van leraren van het speciaal basisonderwijs kunnen meer kinderen met leerachterstanden of andere problemen op een passende manier onderwijs blijven volgen op Starrebos. Het voorafgaande hebben we concreet uitgewerkt in onze zorgstructuur.

We werken in alle groepen met eenzelfde schema voor verrijken en hiernaast wordt in alle groepen op dezelfde manier met verrijking omgegaan.

Kinderen die extra goed kunnen leren, krijgen binnen de methodes extra uitdagende oefenstof aangeboden. We werken ook steeds meer met adaptieve digitale leermiddelen. Daarnaast beschikken we over een aantal uitdagende materialen en projecten voor deze leerlingen. Soms kunnen leerlingen versneld doorstromen. Samenwijs Starreboos heeft een Plusklas: De EigenWijzer groep. Leerlingen die hiervoor in aanmerking komen kunnen één dagdeel per week deelnemen aan deze groep.

#### Onderwijstijd

We programmeren jaarlijks en voor de gehele onderwijsperiode van onze kinderen voldoende onderwijstijd. In principe zijn de schooltijden voor alle kinderen van groep 1 tot en met 8 gelijk (ochtend van 8.45 – 12.15 uur en middag van 13.30 – 15.30 uur, behalve op woensdag tot 12.30 uur). De kinderen uit groep 1 zijn elke vrijdag vrij en de kinderen uit groep 2, 3 en 4 enkele extra dagen per jaar. We maken dit voor iedereen inzichtelijk op onze jaarkalender.

#### Zorg voor veiligheid

Veiligheid van de kinderen, medewerkers en iedereen die met Starreboos te maken heeft is heel belangrijk. Daarom besteden we daar veel aandacht aan. Onder meer door:

- Schoolbrede introductie van KiVa. KiVa is gericht op positieve groepsvorming en het versterken van de sociale veiligheid op basisscholen. KiVa stimuleert de sociale vaardigheden en de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen. Daarmee worden groepsproblemen zoals pesten effectief tegengegaan.
- Op Starreboos zijn twee medewerkers benoemd als interne vertrouwens-contactpersoon.
- In het kader van het arbobeleid kijken we regelmatig naar allerlei zaken in en om het gebouw van Starreboos. We dragen zo zorg voor een omgeving, zodat geen sprake is van onnodige risico's.
- Op Starreboos zijn voldoende opgeleide BHV-ers aanwezig.
- Starreboos heeft een ontruimingsplan, waaraan jaarlijks aandacht wordt besteed.
- De verkeersveiligheid krijgt ruime aandacht zowel in de verkeerslessen als in de praktijk (aandacht voor de Starreboos-thuis-route).

#### 4.3.4 Opstellen Samenwijsondersteuningsprofiel Starreboos

Samenwijs omarmt de richting uit het Ondersteuningsplan van Plein013: geen kind het dorp of de wijk uit en het bieden van een zo dekkend mogelijk aanbod in de wijk/dorp. Het oude Schoolondersteuningsprofiel heeft in de dialoog om tot een passend aanbod te komen, slechts in beperkte mate voldaan. Samenwijs gelooft in de kracht van de dialoog en het leveren van maatwerk door Samenwijscentra, de relevante omgeving en partners. De nieuwe planvorming op locatieniveau krijgt vorm in een wijk- of dorpontwikkelingsplan (Wop of Dop). Samenwijs zal het DOP vorm geven op het niveau van het Samenwijscentrum. De integratie van opvang en onderwijs maakt mogelijk om tijdig te signaleren, vroegtijdig te anticiperen, passende opvang en passend onderwijs te bieden.

#### 4.4 Ouderbetrokkenheid opvang en onderwijs

Ouders en Samenwijscentrum Starreboos streven dezelfde doelen na: de ontwikkeling van (hun) kinderen. Ook weten we dat leerlingen meer gemotiveerd zijn, dat ze beter in hun vel zitten en dat leerprestaties toenemen wanneer hun ouders betrokken zijn. Het is daarom zondermeer belangrijk om de samenwerking met ouders zo goed mogelijk vorm te geven. We willen met ouders samenwerken op basis van gelijkwaardigheid, samen verantwoordelijk zijn en verantwoordelijk zijn voor elkaar. Binnen de opvang en het onderwijs werken we daarom vanuit de 10 criteria van ouderbetrokkenheid 3.0 (zie bijlage 4).

#### 4.5 Wat gaan we doen: beleidsvoornemens pedagogisch en onderwijskundig beleid

We geven hier per ambitie aan welke beleidsvoornemens we op pedagogisch en onderwijs-kundig gebied hebben in de komende beleidsperiode. De beleidsvoornemens met een , maken onderdeel uit van het eerste jaarplan (2019-2020).

Ambitie 1: Er is een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn voor alle kinderen van 0 – 13 jaar.

1. Starrebos breed komen tot meer diversiteit in werkvormen (klassikaal, samenwerken, groepsoverstijgend, op maat, etc.)
2. Extra ondersteuning met doorgaande lijn voor zorgleerlingen verder ontwikkelen. Helder en gemeenschappelijk zorgplan met daarin de mogelijkheden voor Starrebos.

## Scho

1. Gezamenlijke visie ontwikkelen over de leer- en ontwikkelomgeving die hoort bij spelend en onderzoekend leren. Daarin aandacht voor: speel-leermaterialen, buitenshuis leren, praktijkgericht onderwijs en thematisch werken. ❄
2. Meer inzet van ICT, vanuit de visie dat ICT ondersteunend is aan het spelend en onderzoekend leren.
3. Minder nadruk leggen op cito en toetsen niet meer leidend laten zijn.
4. Onderzoeken van de mogelijkheden van een portfolio in plaats van een rapport.

### Ambitie 3: Werken aan brede talentontwikkeling.

1. Werken aan behoud van cultureel aanbod (blazersklas, drama, dans etc.). ❄
2. Vorm geven van werkwijze zodat ieder kind op zijn eigen niveau en tempo kan ontwikkelen en eigenaar is van zijn eigen leer- en ontwikkelproces.
3. Onderzoeken van de mogelijkheid van een ontmoetingsruimte voor ouders.
4. Stichtingsbreed het aanbod voor anderstaligen, naast het wekelijks aanbod in de Taalklas, doorontwikkelen.

### Ambitie 4: Er is sprake van een professionele cultuur.

1. Gesprekkencyclus met ouders en kinderen opnieuw vorm geven met daarin ruimte voor Kindgesprekken.

## HOOFDSTUK 5: MEDEWERKERS EN LEIDERSCHAP

### 5.1 Vooraf

Het kind staat in ons Samenwijscentrum centraal. En de professional doet er toe. Het Samenwijsmotto 'Samen spelen, samen leren, samen werken, Samenwijs' is ook gericht op medewerkers. We zetten in dit hoofdstuk ons beleid op het gebied van medewerkers en leiderschap uiteen. Inclusief de instrumenten die ons daarbij ondersteunen. Tot slot geven we aan welke beleidsvoornemens we voor de komende jaren op dit domein hebben.

### 5.2 Medewerkers, professionalisering en leiderschap

#### 5.2.1 Integraal personeelsbeleid door ontwikkelen

Het integraal personeelsbeleid (IPB) van Samenwijs wordt stichtingsbreed ontwikkeld. Het huidige personeelsbeleid is grotendeels afkomstig uit de fase vóór de vorming van Samenwijs. De komende jaren wordt het IPB verder uitgebreid om de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers in de opvang en het onderwijs te blijven stimuleren. Met uiteindelijk als doel om daarmee samen te werken aan verdere verbetering van de kwaliteit en doorontwikkeling van de opvang en onderwijs aan alle kinderen op de Samenwijscentra. Binnen het IPB staat de volgende visie op personeel en organisatie centraal: *'Het kind staat in ieder Samenwijscentrum centraal en de professionals maken het verschil bij het ontwikkelen en leren van alle kinderen van 0 -13 jaar. Vanuit onze missie, visie en kernwaarden willen we nu en in de toekomst kwaliteit bieden aan kinderen, ouders en samenwerkingspartners. In de sterk veranderende wereld van opvang en onderwijs moeten onze professionals kunnen blijven beschikken over up-to-date kennis, passende vaardigheden en juiste houding. Kort samengevat: medewerkers moeten goed, gezond en gemotiveerd hun werk kunnen blijven doen.'*

In de verdere uitwerking van het IPB komen de volgende onderdelen aan de orde:

- Het houden van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken (dan wel gesprekken over persoonlijke ontwikkeling die leiden tot een persoonlijk ontwikkelingsplan).
- Het stellen van nauw omschreven competentie-eisen aan nieuw en zittend personeel.
- Het gericht aandacht besteden aan de begeleiding van het personeel.
- De deskundigheid binnen de Samenwijscentra verhogen door scholing.
- Inspanningen zodat medewerkers gezond en vitaal hun werk kunnen doen. Hierbij spelen bijvoorbeeld de volgende vraagstukken een rol: werkverdelingsplan, verzuim- en vervangbeleid, werkdrukbeleving.
- Alle betrokken medewerkers bij een Samenwijscentrum werken vanuit dezelfde kernwaarden en verbinden zich hier zichtbaar aan.

### 5.2.2 Professionalisering in samenhang met pedagogisch en onderwijskundig beleid

Centraal zijn gezamenlijk de volgende uitgangspunten voor het opleidingsbeleid van medewerkers in de opvang en het onderwijs van Samenwijscentra geformuleerd:

1. Iedere medewerker beschikt minimaal over de kennis en vaardigheden die nodig zijn om zijn/haar functie goed uit te kunnen voeren en daarmee een belangrijke schakel te zijn in het Samenwijscentrum.
2. Medewerkers zijn bevoegd, werken doelgericht, zijn kwaliteitsgericht en innovatief. Ze willen hun professionele handelen blijven ontwikkelen.
3. Binnen de teams is een diversiteit aan expertise beschikbaar.
4. Elke medewerker is eigenaar van en verantwoordelijk voor zijn/haar eigen ontwikkeling en kan aantonen hoe hij/zij zich professionaliseert, geprofessionaliseerd heeft en gaat professionaliseren.

Bij de scholing onderscheiden we op hoofdlijnen de volgende invalshoeken:

- Het onderhouden van bekwaamheidseisen, daar waar nodig op een hoger niveau brengen en aanpassen aan de ontwikkelingen.
- Scholing volgen op basis van Samenwijsbrede ontwikkelingen bij opvang en/of onderwijs.
- Scholing volgen op basis van het Samenwijsplan (Scholingsplan op Samenwijscentrumniveau).
- Op individueel niveau scholing volgen. Bijvoorbeeld als uitkomst van de gesprekkencyclus of een verandering.
- Bijwonen van geplande studiedagen op Stichtings- of Samenwijscentrumniveau.

Een voorbeeld van Samenwijsbrede scholing is de bijscholing van alle professionals in 2019 in het werken met VVE op basis van de kennis over de breinontwikkeling van kinderen en het ontwikkelingsgericht begeleiden in de naast gelegen ontwikkelingsmogelijkheden van de peuters.

Concreet worden de professionals van ons Samenwijscentrum komende beleidsperiode als volgt toegerust om hun opdracht ook in de nabije toekomst ook goed te kunnen (blijven) vervullen:

- KIVA-scholing up to date houden. Starttraining wordt om de 2 jaar gehouden.
- IB-functie master gecertificeerd.
- Gebruik maken van het aanbod van de Ontwikkelacademie.
- BHV-training.
- Training professionals groep 1-2 in observatie- en registratiesysteem.
- Training IKC ontwikkeling: betekenisvol & onderzoekend leren 0 – 13 jaar.

### *Pedagogisch medewerkers (professionals)*

Alle professionals zijn experts op het gebied van kindontwikkeling en opvoeding. De professionals worden goed geschoold en voortdurend getraind in het herkennen van de verschillende ontwikkelingsstadia die elk kind doorloopt. Professionals stimuleren eigenschappen en vaardigheden die kinderen tot gelukkige en evenwichtige personen maken. Zij helpen de kinderen om het beste uit zichzelf te halen door zelf het goede voorbeeld te geven.

### *Leren van en met elkaar en gebruik maken van al aanwezige deskundigheid*

Samenwijs werkt naast werkgroepen van directeurs en managers met interne netwerken zoals bijvoorbeeld: VVE, BSO, IB, ICT, Eigenwijzer (hoogbegaafdenbeleid) en Gedragsspecialisten. Deze netwerken dragen bij aan de ontwikkeling en kwaliteit van de opvang en het onderwijs. Dit gebeurt door te leren van en met elkaar, ervaringen uit te wisselen, volgen van gemeenschappelijke opleidingen etcetera.

De aanwezige deskundigheid van de eigen medewerkers zetten we ook in om anderen te inspireren door bijvoorbeeld uitwisseling mogelijk te maken tussen of binnen Samenwijscentra. Maar ook door in te zetten op coaching on the job.

### *Borgen van het geleerde*

Om het geleerde te borgen creëert Samenwijs een werksituatie waarin medewerkers kunnen oefenen en het geleerde in praktijk kunnen brengen, vasthouden en weer verder uit kunnen bouwen. Het is een voorwaarde, dat de opbrengst van het opleidingsaanbod wordt geïntegreerd in de werkbegeleiding en de diverse overlegvormen. De leidinggevenden hebben hierbij de belangrijke taak om de gewenste randvoorwaarden te scheppen en sturing te geven aan de samenhang.

### *5.2.3 Pedagogisch coach / pedagogisch beleidsmedewerker*

Als Samenwijs Opvang & Onderwijs stellen wij het kind centraal. Ieder kind krijgt de aandacht en de zorg die het nodig heeft om de eigen talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Iedere professional is deskundig, heeft het beste met kinderen voor en zet zich daar dagelijks voor in. Alle professionals krijgen pedagogische coaching. Deze richt zich op twee onderdelen:

- het implementeren van de beoogde werkwijze van Samenwijs Starrebos om het kind maatwerk te bieden
- het activeren en stimuleren van het eigen probleemoplossend vermogen van professionals om mee te denken welke oplossingen toepasbaar zijn in hun eigen situatie.

De coaching vindt plaats vanuit een positieve kijk, is competentie vergrotend en krijgt progressiegericht vorm. Medewerkers hebben recht op minimaal 2 gesprekken van 1 ½ uur per jaar. De pedagogisch coach wordt begeleid door de pedagogisch beleidsmedewerker. Deze beleidsmedewerker is werkzaam voor de kwaliteitsontwikkeling van Samenwijs Opvang & Onderwijs.

#### 5.2.4 Gesprekscyclus

Jaarlijks vindt met iedere medewerker opvang en onderwijs een ontwikkelgesprek plaats. Om de drie jaar vindt een beoordelingsgesprek plaats. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van gezamenlijk ontwikkeld instrumentarium (dit is gedeeltelijk nog in ontwikkeling).

#### 5.2.5 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen

Het personeelsbeleid van Samenwijs wordt stichting breed ontwikkeld. In dit beleid is tot op heden geen specifiek beleid opgenomen inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de Samenwijsleiding (conform artikel 30 Wet Primair Onderwijs). Reden daarvoor is dat in de relevante functiegroepen (directeuren, managers, teamleiders, beleidsadviseur, bestuurder) geen sprake is van ondervertegenwoordiging van vrouwen. Specifiek beleid ten aanzien van vrouwen in leidinggevende functies is derhalve stichtingsbreed niet nodig.

#### 5.2.6 Werkverdelingsplan

In het onderwijs wordt per 1 augustus 2019, conform cao, gewerkt met het werkverdelingsplan. In dit plan worden de onderlinge taakverdeling en verhouding tussen lesgevende en overige taken geregeld, de arbeidstijden en pauzeregeling. Binnen opvang wordt volgens rooster gewerkt en hebben de medewerkers een taakurenbudget conform CAO. De manager delegeert de werkzaamheden die binnen de taakuren kunnen worden uitgevoerd. Op ons Samenwijscentrum zijn de taken in samenspraak verdeeld, waardoor ruimte is gecreëerd voor het team om afspraken te maken die passen bij de specifieke situatie op ons Samenwijscentrum.

#### 5.2.7 Ziekteverzuim en vervangingsbeleid

Er is een actief beleid op het gebied van verzuim. Er wordt zoveel mogelijk preventief gewerkt met een sociaal-medisch team met daarin een centrale rol voor de direct leidinggevende. Daarbij wordt de regie van de werknemer op het eigen herstel benadrukt. Samenwijs is eigenrisicodrager en draagt zelf de financiële verantwoordelijkheid voor de kosten van vervangingen.

#### 5.2.8 Integraal leiderschap en sturingsfilosofie

Het realiseren van de ambities op het niveau van ons Samenwijscentrum vraagt om een goede samenwerking tussen de verantwoordelijken voor opvang en onderwijs. Daarbij is er één eindverantwoordelijk directeur. De directeuren en managers Samenwijscentrum worden ondersteund door één centraal bureau Samenwijs. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van het Samenwijscentrum, de opbrengsten in de opvang en het onderwijs, personeelsmanagement, informatie, organisatie en financiën. De manager is medeverantwoordelijk voor de doorgaande lijn. Op basis van het strategisch beleidsplan van Samenwijs, het Samenwijsplan en de jaarplancycclus worden kaders gesteld en afspraken gemaakt waarbinnen de directeur zijn/haar verantwoordelijkheid neemt. Middels de managementrapportages en de jaarplannen legt de directeur minimaal 3 keer per jaar horizontaal en verticaal verantwoording af over de voortgang van de beleidsuitvoering. Zie bijlage 5 voor de onderdelen uit de managementrapportages (MARAP).

### 5.3 Wat gaan we doen: beleidsvoornemens medewerkers en leiderschap

We geven hier per ambitie aan welke beleidsvoornemens we op het gebied van medewerkers en leiderschap hebben voor de komende beleidsperiode. De beleidsvoornemens met een , maken onderdeel uit van het eerste jaarplan (2019-2020).

**Ambitie 1: Er is een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn voor alle kinderen van 0 – 13 jaar.**

1. KiVa-scholing voor alle medewerkers (ook ouders bij betrekken). 
2. Werken met intervisie.

**Ambitie 2: Van spelend naar onderzoekend leren.**

1. Scholing professionals 0 – 13 jaar: betekenisvol leren.

2. Training van professionals groep 1 – 2 in observatie- en registratiesysteem.
3. Training IKC ontwikkeling: betekenisvol & onderzoekend leren 0 – 13 jaar.

**Ambitie 3: Werken aan brede talentontwikkeling.**

1. Scholing professionals kinderen 0 - 13 jaar: zelfstandig werken met doelen, groepsoverstijgend.

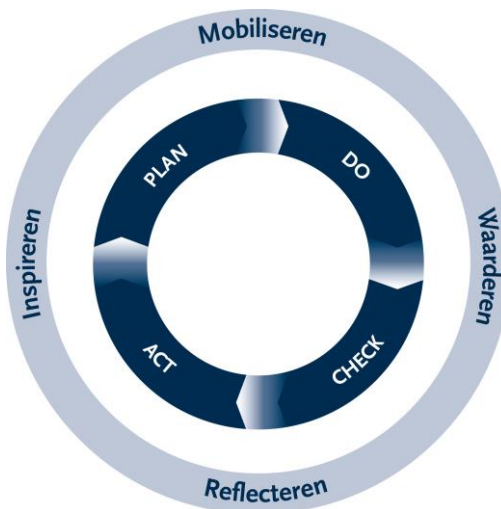
**Ambitie 4: Er is sprake van een professionele cultuur.**

1. Inzetten van expertise op alle Samenwijscentra. Gebruik maken van elkaars talenten. 🌸
2. Ontwikkelen van een passende aanspreekcultuur, inclusief feedback leren geven en ontvangen.

## HOOFDSTUK 6: KWALITEITSZORG

### 6.1 Vooraf

Als Samenwijscentrum zijn we voortdurend in beweging. We behouden dat wat goed gaat, maar blijven op zoek naar verbeteringen. Kwaliteitszorg is de wijze waarop de kwaliteit van de opvang en het onderwijs worden bepaald, bewaakt, geborgd, verbeterd en verantwoord. Onze kwaliteitszorg is een verzameling van instrumenten dan wel acties. De basis voor de ontwikkeling van beleid en kwaliteit ligt vast in het strategisch beleidsplan van Samenwijs en het vierjaarlijks op te stellen Samenwijsplan. In dit Samenwijsplan staan de ambities van ieder centrum, wat we uiterlijk in 2024 concreet van iedere ambitie terug willen zien en met welke beleidsvoornemens we de ambities gaan realiseren. Ieder Samenwijscentrum werkt conform de PDCA-cyclus<sup>12</sup>. Verbeteren en vernieuwen is een continu proces. Door veranderingen in de omgeving wordt voortdurend een beroep gedaan op het aanpassingsvermogen van de organisatie en de medewerkers. Inspiratie en innovatie komen voort uit de metingen in de resultaatgebieden en uit de oriëntatie op externe ontwikkelingen en eigen leerervaringen. Beide bewegingen zijn in bijgaand figuur weergegeven.



### 6.2 De basis van onze kwaliteitszorg

De directeur stuurt de ontwikkeling van het Samenwijscentrum aan en is integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opbrengsten opvang en onderwijs en daarmee ook voor de uitvoering van het beschreven kwaliteitszorgsysteem. De directeur en manager Samenwijscentrum vormen samen het managementteam van het Samenwijscentrum. De Samenwijscentra zorgen systematisch en planmatig voor het behoud en de verbetering van de kwaliteit door onder meer:

- systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus,
- het werken met een jaarplan voor het Samenwijscentrum,
- vastleggen en bewaken van teamafspraken,
- systematisch opbrengsten in beeld te brengen en bespreken zowel binnen het centrum als ook met het College van Bestuur.

Het is onze ambitie dat ieder kind zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen tussen kinderen, moet het proces in de opvang en het onderwijs zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Het begint met de basis: de professionals moeten de kinderen goed kennen. Daarbij moeten de kinderen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op kinderen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. De centrale professionals bij zorg en begeleiding zijn de pedagogisch medewerker (jonge kind) of de leerkracht (vanaf 4 jaar). De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Uiteraard worden ouders vanaf het eerste moment betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind. Indien nodig worden ook externe partners ingeschakeld, zoals bijvoorbeeld Consulent Plein013, JOOB (Jeugd Ouders Opvoed Begeleider) of verpleegkundige (GGD). We gebruiken een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de kinderen (zie 6.2.3). Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens

<sup>12</sup> Deming-cyclus: plan – do – check – act.

bepalen we de aard en de zorg voor zorgleerlingen. De zorg wordt planmatig uitgevoerd en de effecten van de zorg worden zorgvuldig in beeld gebracht.

#### 6.2.1 Professionele kwaliteitscultuur

De Samenwijscentra zijn gericht op voortdurende kwaliteitsverbetering. Daarbij past dat medewerkers zich bewust zijn van hun rol als het gaat om kwaliteit van opvang en onderwijs. Alle medewerkers van de Samenwijscentra zijn op de hoogte van de ambities uit de Samenwijsplannen, de voornemens uit het jaarplan, zijn kritisch naar zichzelf en de organisatie. Bij nieuwe ontwikkelingen worden medewerkers actief betrokken.

#### 6.2.2 Kwaliteitsmanagementsysteem

Als stichting Samenwijs werken we vanuit een kwaliteitskader met daarin opgenomen belangrijke kengetallen. Deze kengetallen zijn richtinggevend voor continue en duurzame ontwikkeling van ieder Samenwijscentrum. Binnen ons kwaliteitskader onderscheiden we de volgende gebieden:

- Opbrengsten opvang
- Opbrengsten onderwijs
- Kwaliteit van de medewerkers
- Kwaliteitszorg
- Veiligheid
- Maatschappij (onderwijsinspectie)
- Tevredenheid (ouders, leerlingen, medewerkers)
- Middelen

Een concrete uitwerking hiervan is opgenomen in bijlage 5: MARAP.

### 6.2.3 Kwaliteitsinstrumenten

Om invulling te geven aan het kwaliteitsbeleid maken wij ieder jaar structureel gebruik van interne en externe instrumenten. Zie onderstaande tabel.

| Kwaliteitsinstrumenten: intern en extern        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Interne kwaliteitsinstrumenten</b>           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 1. Opbrengsten opvang                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enquête ouders (doelgroep)kinderen</li> <li>▪ Oudergesprekken (jaarlijks)</li> <li>▪ Kindbesprekingen en kindgesprekken</li> <li>▪ Leer- en ontwikkelingslijnen 0 – 4 jaar</li> <li>▪ Uitingen genoegens/ongenoegens...</li> <li>▪ Formulieren evaluatie eerste 3 maanden en exit</li> </ul>                                                                                                                                                                                            |
| 2. Opbrengsten onderwijs                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Methodegebonden toetsen</li> <li>▪ Analyse opbrengsten kernvakken (o.a. CITO-toetsen conform toetsprotocol Stichting Samenwijs)</li> <li>▪ Leer- en ontwikkelingslijnen jonge kind 4 t/m 7 jaar</li> <li>▪ IEP-eindtoets (groep 8)</li> <li>▪ Analyse uitstroomgegevens</li> <li>▪ Leerlingbesprekingen (2x per jaar)</li> <li>▪ Groepsbesprekingen (2x per jaar)</li> <li>▪ Kindgesprekken</li> <li>▪ Observatie en interactie tijdens de lessen</li> <li>▪ Oudergesprekken</li> </ul> |
| 3. Leerlingenzorg                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maken van toets- en trendanalyses</li> <li>▪ Monitoring sociale veiligheid onderwijs, KiVa (jaarlijks)</li> <li>▪ Kindkaarten</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 4. Kwaliteit van het opvang- en onderwijsproces | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Klassen- en groepenbezoek door IB-er en directeur/manager</li> <li>▪ Ontwikkelgesprekken</li> <li>▪ Intervisie</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 5. Kwaliteitszorg                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Overleg ondersteuningsteam</li> <li>▪ MT / IB vergadering</li> <li>▪ MARAP, jaarplan en jaarverslag (conform planning- en controlcyclus Samenwijs)</li> <li>▪ Samenwijsgids</li> <li>▪ Tevredenheidsonderzoeken: iedere 4 jaar meten we de tevredenheid bij kinderen/leerlingen, ouders en professionals</li> </ul>                                                                                                                                                                     |
| <b>Externe kwaliteitsinstrumenten</b>           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rapport Onderwijsinspectie</li> <li>▪ Inspectierapport GGD</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

### 6.2.4 Verantwoording

De interne en externe verantwoording door de directeur van het Samenwijscentrum vindt plaats op de gebieden van: de kwaliteit van het Samenwijscentrum, de opbrengsten in de opvang en het onderwijs, personeelsmanagement, informatie, organisatie en financiën.

| Interne en externe verantwoording |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Kwaliteit opvang en onderwijs  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Schoolondersteuningsplan (WOP/DOP miv 2020) (iedere 4 jaar)</li><li>▪ Opbrengsten opvang en onderwijs in marap (3x/jaar)</li></ul>                                                                                                                                                                                     |
| 2. Personeel                      | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ziekteverzuim etc. (realtime)</li><li>▪ Personele kosten (4x/jaar)</li><li>▪ Formatie-overzicht (realtime)</li></ul>                                                                                                                                                                                                   |
| 3. Samenwijscentrum ontwikkeling  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Jaarevaluatie (jaarlijks)</li><li>▪ Jaarplan (jaarlijks)</li><li>▪ Samenwijsplan (iedere 4 jaar)</li></ul>                                                                                                                                                                                                             |
| 4. Bedrijfsvoering                | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Financiële rapportage (4x/jaar)</li><li>▪ Tussenevaluatie (4x/jaar)</li><li>▪ Meerjarenbegroting op niveau Samenwijscentrum (jaarlijks)</li><li>▪ Jaarrekening op niveau Samenwijscentrum (jaarlijks)</li><li>▪ Meerjarenonderhoudsplan (jaarlijks)</li><li>▪ Veiligheid en gezondheid, o.a. RIE (jaarlijks)</li></ul> |

### 6.3 Wat gaan we doen: beleidsvoornemens kwaliteitszorg

We geven hier per ambitie aan welke beleidsvoornemens we op het gebied van kwaliteitszorg hebben voor de komende beleidsperiode. De beleidsvoornemens met een , maken onderdeel uit van het eerste jaarplan (2019-2020).

**Ambitie 1: Er is een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn voor alle kinderen van 0 – 13 jaar.**

1. Voor alle ouders is de rol en werkwijze van de Locatieraad duidelijk.
2. Ontwikkelen van een doorgaand observatie-registratiesysteem voor kinderen van 0 – 13 jaar. 
3. De ervaringen met het jaarlijks opnieuw indelen van de groepen 3 tot en met 8 (husselen) wordt met leerlingen, professionals en ouders geëvalueerd. 

**Ambitie 4: Er is sprake van een professionele cultuur.**

1. Stichtingsbreed doorontwikkelen en werken met een adequate kwaliteitszorgcyclus (o.a. eenduidig format voor jaarplan en marap). 

## HOOFDSTUK 7: MIDDELEN

### 7.1 Vooraf

Het belangrijkste uitgangspunt (geformuleerd in het strategisch beleidsplan 2018-2022) van het financieel kader is: samen integraal manager en samen verantwoordelijk voor een deel van het budget. Een belangrijk uitgangspunt is de wettelijk verplichte gescheiden financiële stromen<sup>13</sup> tussen onderwijs (publieke voorziening) en kinderopvang (een private voorziening die steeds meer richting een publieke voorziening gaat). Financieel wordt op dit moment de meerwaarde gehaald uit de integratie op locatie- en stichtingsniveau en het nastreven van gezamenlijke doelen in de begroting. In dit hoofdstuk geven we aan wat deze afspraken specifiek betekenen voor ons Samenwijscentrum. Tot slot geven we aan welke beleidsvoornemens we voor de komende jaren op dit domein hebben.

### 7.2 Visie op middelen en voorzieningen Stichting Samenwijs

Het middelenbeleid wordt op stichtingsniveau ontwikkeld. De meerjarenbegroting van ieder Samenwijscentra fungeert als financiële paragraaf van het Samenwijsplan. Ieder Samenwijscentrum maakt een sluitende meerjarenbegroting. Alle baten en lasten van een Samenwijscentrum worden op de kostenplaats van desbetreffend Samenwijscentrum geboekt. Hierop zijn enkele uitzonderingen:

1. Bestuurskosten en kosten centraal bureau Samenwijs.
2. Alle kosten die samenhangen met ziekteverzuim, zoals arbodienst en re-integratiekosten.
3. Gezamenlijke investeringen, zoals bijvoorbeeld de investeringen in Digihelden<sup>14</sup>.
4. Voorzieningen groot onderhoud en jubilea personeel.

Voor de dekking van de kosten van het bestuur en de gezamenlijke activiteiten wordt jaarlijks een afdrachtspercentage vastgesteld.

Vier keer per jaar vinden gesprekken aan de hand van managementrapportages plaats. In deze rapportages vormen financiën één van de onderdelen.

#### 7.2.1 Leiderschap ten aanzien van inzet van middelen

De directeur van ieder Samenwijscentrum is integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opvang en het onderwijs in het Samenwijscentrum, de opbrengsten, medewerkers, informatie, organisatie en financiën. De manager Samenwijscentrum draagt samen met de directeur zorg voor de opstelling en realisatie van de taakstellende begroting kinderopvang. Uiteindelijk is de directeur integraal verantwoordelijk voor het middelenbeleid op het niveau van het Samenwijscentrum. Jaarlijks krijgen de inhoudelijke keuzes voor opvang en onderwijs van ieder Samenwijscentrum een financiële vertaling in de begroting. De directeur ontvangt daarbij ondersteuning van het centraal bureau van Samenwijs.

#### 7.2.2 Huisvesting

Met ingang van 1 januari 2015 zijn schoolbesturen verantwoordelijk voor het groot onderhoud van de schoolgebouwen. Vanwege het solidariteitsprincipe worden de baten (voorziening) en de lasten van groot onderhoud bovenschools opgenomen.

#### 7.2.3 Investerings

Voor de komende jaren verwachten we vooral te gaan investeren in:

- het ontwikkelen en gaan werken met een doorgaand observatie-registratiesysteem voor kinderen van 0 – 13 jaar,

---

<sup>13</sup> Samenwijs is een koepelstichting voor kinderopvang en basisonderwijs. Formele fusie kan juridisch en financieel vanuit rechtswege niet plaatsvinden. Dit betekent dat er vooralsnog sprake is van gescheiden boekhoudingen tussen onderwijs en opvang, zowel op het niveau van het Samenwijscentrum als ook op Stichtingsniveau.

<sup>14</sup> Met het oog op de leerdoelen van Wetenschap en Technologie en 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden is afgelopen jaren op bestuursniveau geïnvesteerd in digitale leermiddelen als Ozobots, Beebots, Makey-makey en een 3d-printer. Tevens beschikt Samenwijs over een bus waarmee de leermiddelen naar de Samenwijscentra worden gebracht.

- extra inzet van ICT,
- uitdagende speel-leerruimten en materialen.

#### 7.2.4 Sponsorbeleid

Het Samenwijsbeleid met betrekking tot sponsoring is opgenomen in bijlage 6.

### 7.3 Wat gaan we doen: beleidsvoornemens middelen

We geven hier per ambitie aan welke beleidsvoornemens we op het gebied van middelen hebben voor de komende beleidsperiode. De beleidsvoornemens met een , maken onderdeel uit van het eerste jaarplan (2019-2020).

**Ambitie 1: Er is een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn voor alle kinderen van 0 – 13 jaar.**

1. Ontwikkelen van een doorgaand observatie-registratiesysteem voor kinderen van 0 – 13 jaar. 

**Ambitie 2: Van spelend naar onderzoekend leren.**

1. Extra inzet van ICT-middelen.
2. Uitdagende speel-leerruimten en materialen.

## BIJLAGEN SAMENWIJSPLAN

1. Trends en ontwikkelingen opvang en onderwijs
2. Jaarplan 2019/2020
3. Schoolondersteuningsprofiel
4. Criteria ouderbetrokkenheid 3.0
5. Overzicht onderdelen marap
6. Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen

## Bijlage 1: Trends en ontwikkelingen opvang en onderwijs

### Wereldburger

Kinderen groeien in 2019 op als wereldburger, grenzen tussen culturen en landen vervagen. Een wereldburger voelt zich betrokken bij de wereld om zich heen; dichtbij (wijk, dorp, gemeente Hilvarenbeek, regio Tilburg) en ook over de grens van het eigen land (Europa, de wereld). Dit vraagt bewustwording van je eigen culturele basis (opgroeien in Hilvarenbeek) en tolerant zijn voor andere culturen. Het bieden van opvang en onderwijs aan nieuwkomers of arbeidsmigranten sluit hierbij aan.

### Kinderen gelijke kansen bieden

De opgroei- en opvoedsituaties van kinderen lopen sterk uiteen. Dit is niet altijd even zichtbaar en speelt ook in de gemeente Hilvarenbeek. Landelijk zijn er 400.000 kinderen die opgroeien onder de armoedegrens. Ongeacht achtergrond, opleidingsniveau van ouders of financiële mogelijkheden moeten kinderen zich volledig kunnen ontplooiën. De Onderwijsinspectie constateerde in de Staat van het Onderwijs (2019) dat dit nog niet vanzelfsprekend is. Tot enkele jaren geleden liep die ongelijkheid op, nu lijkt sprake van stabilisering. Samenwijs wil kinderen gelijke kansen bieden. Dit doet zij onder andere door alle kinderen in de opvang minstens 8 uur VVE te bieden, door vroegsignalering door de IB-er in de opvang en door een ondersteuningsteam 0 – 13.

### De betekenis van de prestatie maatschappij

Er is een neiging in onze maatschappij om al ons handelen in termen van 'presteren' te definiëren. Een ontwikkeling die ook het onderwijs is binnen gekomen. Dit terwijl leren en ontwikkelen veel meer is dan smalle, cognitieve leerresultaten. Opvang en onderwijs moeten een oefenplaats zijn waar kinderen zich, enigszins afgeschermd van de maatschappij, kunnen ontwikkelen tot zelfstandige personen. Waar fouten maken gezien wordt als leermoment en waar ze kunnen oefenen met het dragen van verantwoordelijkheid.

### De invloed van technologische ontwikkelingen

Technologie heeft een steeds grotere invloed op onze samenleving en verandert de manier waarop wij communiceren, wonen, werken, leven. Het beïnvloedt ook de manier waarop we leren en informatie verwerven. De beschikbaarheid aan data en informatie neemt exponentieel toe. Big data en learning analytics bieden mogelijkheden om nog meer inzicht te krijgen in de leerbehoeften en vorderingen van kinderen. Recente wetgeving (waaronder de AVG; Algemene verordening gegevensbescherming) en voornoemde ontwikkelingen stellen steeds hogere eisen aan de ICT-infrastructuur en aan de ICT-bekwaamheid van alle betrokkenen in de opvang en het onderwijs. Het vraagt ook om een herontwerp van de leeromgeving.

### Gezonde leefstijl

Onderzoek laat zien dat kinderen die voldoende bewegen en gezond eten en drinken zich beter voelen. Daarbij is een gezonde leefstijl ook belangrijk voor de ontwikkeling en (school)prestaties van een kind. Gezonde leefstijl is een thema dat in de gehele samenleving steeds meer aandacht krijgt.

### Sociale veiligheid

Voor kinderen is een veilige omgeving van groot belang. Wetgeving biedt kaders voor veiligheid in opvang en onderwijs. Samenwijscentra krijgen ook te maken met complexe maatschappelijke problemen zoals bijvoorbeeld (online) pesten, agressie, discriminatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag, kindermishandeling, huiselijk geweld of radicalisering. Kinderopvang en onderwijs moeten werken aan sociale veiligheid op een manier die past bij de vragen die spelen in de lokale situaties. Intensieve samenwerking met ouders, leerlingen, sportverenigingen, jeugdzorg, gemeente Hilvarenbeek en de regio is daarbij hard nodig.

### Jeugdzorg in regio Hart van Brabant

De gemeente Hilvarenbeek vormt samen met de gemeenten Dongen, Gilze en Rijen, Goirle, Heusen, Loon op Zand, Oisterwijk, Tilburg en Waalwijk de regio Hart van Brabant. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van de gehele jeugdzorg voor kinderen, jongeren en hun opvoeders. Kern van de Koers Jeugd(hulp) is het denken vanuit de leefwereld van kinderen, jongeren en hun ouders. Niet vanuit regels en procedures. Onderwijs, zorg, ondernemers, veiligheid en vrije tijd werken in kindgerichte netwerken in verbinding met elkaar om te kunnen doen wat nodig is voor het kind.

#### *Wet Kinderopvang*

Sinds 1 januari 2018 is de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en een deel van de Wet innovatie en kwaliteit kinderopvang (Wet IKK) in werking. In de gemeente Hilvarenbeek is reeds vanaf 2010 gewerkt aan de harmonisatie van de kinderopvang en het peuterspeelzaalwerk. Door de Harmonisatiewet wordt het peuterspeelzaalwerk omgevormd tot kinderopvang. Ouders krijgen daarmee, als ze voldoen aan de voorwaarden, ook kinderopvangtoeslag voor peuteropvang. De nieuwe kwaliteitseisen, voortkomend uit de Wet IKK, zijn opgedeeld in 4 thema's: De ontwikkeling van het kind centraal - Veiligheid en gezondheid - Stabiliteit en pedagogisch maatwerk - Kinderopvang is een vak. De nieuwe beroepskracht-kindratio's zijn per 1 januari 2019 ingegaan. Sinds 1 januari 2019 moet iedere opvangorganisatie een pedagogisch beleidsmedewerker en pedagogisch coach in dienst hebben. Zij coachen de pedagogisch medewerkers bij de dagelijkse werkzaamheden. Ook met ingang van 2023 gelden weer enkele nieuwe kwaliteitseisen (bv. minimaal taalniveau, scholingseisen).

### Plein013

Plein013 is het samenwerkingsverband passend onderwijs van scholen in Tilburg en directe omgeving. Het huidige Ondersteuningsplan Plein013 2016-2018 is met een jaar verlengd tot 1 augustus 2020. Doel blijft om alle kinderen een onderwijsaanbod te doen dat past bij hun ondersteuningsbehoefte. Kern van de benadering is de wijkgerichte aanpak: geen kind de wijk of het dorp uit, tenzij dit meerwaarde heeft voor het kind. Komende periode zal verdere uitwerking vanuit het Ondersteuningsplan Plein013 2016-2018 plaatsvinden.

### Lokaal Educatieve Agenda: 'Samen voor een goede basis en succesvolle toekomst'

In 2018 is de Lokaal Educatieve Agenda (LEA) van de gemeente Hilvarenbeek vastgesteld. De ambities van de LEA zijn samengevat in 4 speerpunten:

- Voor alle Hilvarenbeekse kinderen is opvang & onderwijs thuis nabij.
- Alle kinderen ontwikkelen en leren in een doorgaande lijn.
- Kwalitatief hoogwaardige faciliteiten bieden aan kinderen en een toekomstgericht aanbod met de focus op brede ontwikkeling.
- De lokale gemeenschap, voorzieningen, verenigingen, ondernemers en de omgeving bieden een krachtige ontwikkelomgeving voor ieder kind.

### Onderwijsachterstandenbeleid

Gemeenten en scholen krijgen geld om achterstanden van kinderen te voorkomen en bestrijden. Dat doen ze met voor- en vroegschoolse educatie, zomerscholen, schakelklassen en extra aandacht in opvang en het onderwijs. Vanaf 1 augustus 2019 richt het beleid van de overheid zich specifiek op de 15 procent van het totaal aantal kinderen met het hoogste risico op een onderwijsachterstand. Gemeenten en scholen hebben zelf de vrijheid om hun eigen doelgroep te bepalen en een bredere voorziening aan te bieden (bijvoorbeeld voor alle peuters) door ook andere middelen te benutten. Er komt per augustus 2019 een nieuwe verdeelsystematiek voor het gemeentelijk onderwijs-achterstandenbeleid (OAB) en voor schoolbesturen met 'achterstandsléerlingen'. Voortaan krijgen ook gemeenten met een klein aantal doelgroepkinderen, zoals Hilvarenbeek, jaarlijks een minimumbudget van € 64.000. Er komt een overgangsmaatregel van 3 jaar, zodat in 2020 het volledige bedrag beschikbaar is.

### Voor en vroegschoolse educatie (VVE) in gemeente Hilvarenbeek

Voor en vroegschoolse educatie (VVE) is onderdeel van het onderwijsachterstandenbeleid.

Het doel is om peuters met een mogelijke (taal)achterstand, ook wel 'doelgroepkinderen' genoemd, beter voor te bereiden op de basisschool en er voor te zorgen dat kleuters zonder achterstand naar groep 3 kunnen. Concreet betekent VVE in de gemeente Hilvarenbeek een uitbreiding van het aantal uren:

1. peuters van 2 keer 3 uur naar 2 keer 4 uur
2. doelgroepkinderen van 4 keer 3 uur naar 4 keer 4 uur.

In de VVE-trajecten zijn ook ouders nauw betrokken en zorgt een ondersteuningsteam (o.a. met IB-ers) voor de juiste begeleiding en ontwikkeling van kinderen, ouders en professionals.

### *Strategische agenda PO-Raad 2018 – 2021*

De PO-Raad heeft in 2018 een nieuwe strategische agenda uitgebracht. Deze strategische agenda 'Samen werken aan goed onderwijs' geeft richting en vorm aan toekomstbestendig primair onderwijs voor alle kinderen en is daarmee van invloed op de strategische agenda's van de leden. Dus ook op die van Stichting Samenwijs. De strategische agenda van de PO-Raad bevat de volgende ambities: Onderwijs is samen opgroeien, Onderwijskwaliteit is verantwoordelijkheid nemen, Innoveren is samen leren, Leraar is een waardevol beroep, Besturen is een vak.

### *Duurzame inzetbaarheid van professionals: bekwaamheid en vitaliteit*

De kwaliteit van professionals en leidinggevendenden is van cruciaal belang voor de kwaliteit van de opvang en het onderwijs. Professionals moeten in alle fasen van hun loopbaan deskundig blijven in hun vak. Daarbij gaat het om vakinhoudelijke en didactische kwaliteit, om pedagogische kwaliteit en om het vermogen om kinderen te motiveren. Onderzoek laat daarnaast zien dat energieke en vitale professionals meer plezier hebben in hun werk. Met het oog op het steeds langer doorwerken en de stijging van de gemiddelde leeftijd op de werkvloer een belangrijk thema. Voor alle werknemers geldt derhalve dat het blijven beschikken over goede gezondheid en vitaliteit van groot belang is.

### *Personeelstekort in opvang en onderwijs*

Volgens de recent uitgebrachte Arbeidsmarktprognose Kinderopvang (juni 2019) is er anno 2019 een tekort van ongeveer 3.000 pedagogisch medewerkers. Dat tekort dreigt in 2022 op te lopen naar 5.300 tot 8.900 pedagogisch medewerkers met een mbo-niveau 3+4 opleiding. De tekorten zijn niet beperkt tot de Randstad, wel zijn er regionale verschillen.

Ook in het onderwijs kan niemand meer om het lerarentekort heen. Het vraagt van individuele scholen een enorme inspanning om bij vertrek, ziekte of afwezigheid de juiste professional voor iedere groep beschikbaar te hebben. Het oplossen van het lerarentekort vraagt een mix aan maatregelen en inspanningen. Bijvoorbeeld nauwe samenwerking, vergroten van de aantrekkelijkheid van het beroep, ontwikkelen van doorstroommogelijkheden, meer opleidingsroutes en het dichten van de salariskloof (met het voortgezet onderwijs).

## Bijlage 2: Jaarplan 2019 / 2020

Onderstaande tabel vormt het kader van de jaarplannen van alle Samenwijscentra. In de tabel zijn de beleidsvoornemens en concrete stappen om deze te realiseren uitgewerkt. Het jaarplan is een dynamisch en levend document, waarin de ontwikkelingen met betrekking tot de Beleidsvoornemens worden bijgehouden. Het jaarplan wordt (samen met de 4-maandelijke MARAP) besproken met team, Locatieraad, bestuurder en beleidsadviseur.

| <b>AMBITIE 1: ##afkomstig uit hoofdstuk 3##</b><br>##korte omschrijving, zie hoofdstuk 3## |                                                                             |                                   |                                                                      |                              |                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Wat zien we in 2023?</b><br>##zie hoofdstuk 3##                                         |                                                                             |                                   |                                                                      |                              |                                            |
| <b>Beleidsvoornemens</b><br>(wat gaan we doen, uit hoofdstuk 4-5-6-7)                      | <b>Gewenst resultaat</b><br>(korte omschrijving, prestatie-indicator, norm) | <b>Stand van zaken en analyse</b> | <b>Behaald?</b><br>Rood = nee<br>Oranje = gedeeltelijk<br>Groen = ja | <b>Vervolgplanning Q1-Q4</b> | <b>Knelpunt?</b><br>Zo ja, aanpak door wie |
| 1.                                                                                         |                                                                             |                                   |                                                                      |                              |                                            |
| 2.                                                                                         |                                                                             |                                   |                                                                      |                              |                                            |
| 3.                                                                                         |                                                                             |                                   |                                                                      |                              |                                            |
| 4.                                                                                         |                                                                             |                                   |                                                                      |                              |                                            |

### Bijlage 3: Samenwijsondersteuningsprofiel Starrebos

Het huidige Schoolondersteuningsprofiel dateert van 2016 en is door Sardes opgesteld in opdracht van Plein013 (Samenwerkingsverband PO).

Samenwijs Starrebos is in 2016 gekarakteriseerd als een smalle ondersteuningsschool. De beoordeling is gebaseerd op de score op 5 domeinen:

1. Diversiteit van de leerlingenpopulatie. De leerlingpopulatie van Starrebos is ten opzichte van andere scholen in Nederland meer homogeen.
2. Ruimte voor verschillen. Onderwijsconcept in relatie tot de mate waarin de lesmethode sturend is en de mate waarin diversiteit van leerlingen opgevangen kan worden. Starrebos biedt veel extra ruimte voor verschillen tussen leerlingen.
3. De vijf velden van voorzieningen. Starrebos biedt voorzieningen als: extra 'handen' in de klas, onderwijsmaterialen en de ruimtelijke omgeving.
4. Borging. De borging in de organisatie van de extra ondersteuning voor leerlingen gebeurt op de meeste gevraagde aspecten planmatig.
5. Samenwerking binnen het onderwijs. De samenwerking met onderwijspartners binnen en buiten is matig intensief met enkele partners, beperkt met andere.

De uitkomst zijn weergegeven in onderstaand figuur. Daarbij is de beoordeling 'beperkt' (dicht bij het centrum van de vijfhoek) tot ruim (aan de buitenrand van de vijfhoek).



#### Toekomst

Conform het huidige Ondersteuningsplan

van Plein013 krijgt de nieuwe planvorming op locatieniveau vorm in een wijk- of dorpontwikkelingsplan (Wop of Dop). Samenwijs zal het DOP vorm geven op het niveau van het Samenwijscentrum. De integratie van opvang en onderwijs maakt mogelijk om tijdig te signaleren, vroegtijdig te anticiperen, passende opvang en passend onderwijs te bieden.

## Bijlage 4: Criteria ouderbetrokkenheid 3.0



### Criteria Ouderbetrokkenheid 3.0 ©

#### Versie kinderdagverblijf

1. Het kinderdagverblijf heeft met ouders een heldere visie op samenwerking geformuleerd. Uit alle informatie van het kinderdagverblijf aan ouders blijkt hoe belangrijk het kinderdagverblijf het samenwerken met ouders vindt. Ook in het gedrag van de medewerkers van het kinderdagverblijf is de visie op ouderbetrokkenheid zichtbaar.
2. Het kinderdagverblijf laat zien dat pedagogisch medewerkers en ouders actief betrokken worden bij het beleid van het kinderdagverblijf. Bijvoorbeeld door middel van panelgesprekken met ouders, een brainstorm tussen pedagogisch medewerkers en ouders over een bepaald beleidsthema, zoals het wenbeleid en een VVE-programma. Pedagogisch medewerkers en ouders weten wat er met hun inbreng gebeurt.
3. Op het kinderdagverblijf is aan alles te merken dat pedagogisch medewerkers, kinderen en ouders welkom zijn.
4. Ouders en pedagogisch medewerkers werken voortdurend samen aan de gezonde ontwikkeling van kinderen spelenderwijs te stimuleren, zowel thuis als op het kinderdagverblijf.
5. Gesprekken tussen pedagogisch medewerkers en ouders worden vanuit gelijkwaardigheid gevoerd. Iedereen heeft zijn eigen actieve inbreng. De plaatsen waar gesprekken worden gevoerd zijn voor iedereen comfortabel en gelijkwaardig en er is voldoende tijd voor alle deelnemers.
6. Pedagogisch medewerkers en ouders voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en elkaars kinderen en zijn daarop aanspreekbaar. Zo wordt er respectvol over elkaar gesproken zowel binnen als buiten het kinderdagverblijf.
7. Het kinddossier is toegankelijk voor pedagogisch medewerkers en ouders. Ouders worden uitgenodigd informatie toe te voegen.
8. Het kinderdagverblijf laat zien open te staan voor verbeter suggesties en gaat op een transparante manier om met klachten. Iedereen kan zien welke (officieel) gemelde klachten er zijn en wat er met deze klachten gebeurt. Natuurlijk worden privacy regels hierbij in acht genomen.
9. Ouders zijn aanwezig bij de startgesprekken en op de andere samen afgesproken contactmomenten. Daarbij is helder voor het kinderdagverblijf en ouders wanneer aanwezigheid verwacht wordt en waarom.
10. Wetten en regels worden door het kinderdagverblijf actief en helder duidelijk gemaakt en door iedereen nageleefd.

Deze tien criteria van Ouderbetrokkenheid 3.0 zijn gebaseerd op de zes standaarden van PTA (Parent Teacher Association), [www.pta.org](http://www.pta.org).

Versie 27 maart 2015 © CPS Onderwijsontwikkeling en advies

## **Criteria Ouderbetrokkenheid 3.0 ©**

### *Versie primair en voortgezet onderwijs*

1. De school heeft met ouders een heldere visie op samenwerking geformuleerd. Uit alle informatie van de school aan ouders blijkt hoe belangrijk de school het samenwerken met ouders vindt. Ook in het gedrag van de medewerkers van de school is de visie op ouderbetrokkenheid zichtbaar.
2. De school laat zien dat leraren, leerlingen en ouders actief betrokken worden bij het schoolbeleid. Bijvoorbeeld door middel van panelgesprekken met ouders, een leerlingenraad, een brainstorm tussen leraren, leerlingen en hun ouders over een bepaald beleidsthema, enzovoort. Leraren, leerlingen en ouders weten wat er met hun inbreng gebeurt.
3. Op school is aan alles te merken dat leraren, leerlingen en ouders welkom zijn op school.
4. Ouders en leraren werken voortdurend samen om het leren en een gezonde ontwikkeling van leerlingen te ondersteunen, zowel thuis als op school.
5. Gesprekken tussen leraren, leerlingen en ouders worden vanuit gelijkwaardigheid gevoerd. Iedereen heeft zijn eigen actieve inbreng. Leerlingen zijn zoveel mogelijk bij alle gesprekken aanwezig. De plaatsen waar gesprekken worden gevoerd zijn voor iedereen comfortabel en gelijkwaardig en er is voldoende tijd voor alle deelnemers.
6. Leraren, leerlingen en ouders voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en zijn daarop aanspreekbaar. Zo wordt er respectvol over elkaar gesproken zowel binnen als buiten de school. Voor leraren, leerlingen en ouders die buiten de groep dreigen te vallen voelt iedereen zich verantwoordelijk.
7. Het leerlingendossier is toegankelijk voor leraren en ouders. Ouders worden uitgenodigd informatie toe te voegen.
8. De school laat zien open te staan voor verbetersuggesties en gaat op een transparante manier om met klachten. Iedereen kan zien welke (officieel) gemelde klachten er zijn en wat er met deze klachten gebeurt. Natuurlijk worden privacy regels hierbij in acht genomen.
9. Ouders zijn aanwezig bij de startgesprekken en op de andere samen afgesproken contactmomenten. Daarbij is helder voor school en ouders wanneer aanwezigheid verwacht wordt en waarom.
10. Wetten en schoolregels worden door de school actief en helder duidelijk gemaakt en door iedereen nageleefd (zoals leerplicht, ouderbijdrage, omgangsregels, enzovoort). De school heeft het basisarrangement van de inspectie.

Deze tien criteria van Ouderbetrokkenheid 3.0 zijn gebaseerd op de zes standaarden van PTA (Parent Teacher Association), [www.pta.org](http://www.pta.org).

## Bijlage 5: Overzicht onderdelen marap

| PERIODE                                                                                                                                              |                                                                                                                                                      |                                            |                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MAART                                                                                                                                                | JUNI                                                                                                                                                 | SEPTEMBER                                  | NOVEMBER                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      |                                            |                                                                                                                                                      |
| <b>Kwaliteit opvang en onderwijs</b>                                                                                                                 | <b>Kwaliteit opvang en onderwijs</b>                                                                                                                 | <b>Kwaliteit opvang en onderwijs</b>       | <b>Kwaliteit opvang en onderwijs</b>                                                                                                                 |
| Opbrengsten opvang en onderwijs <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwijscentrum specifiek</li> <li>• Algemene Samenwijs thema's</li> </ul> | Opbrengsten opvang en onderwijs <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwijscentrum specifiek</li> <li>• Algemene Samenwijs thema's</li> </ul> |                                            | Opbrengsten opvang en onderwijs <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwijscentrum specifiek</li> <li>• Algemene Samenwijs thema's</li> </ul> |
|                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      |                                            | VVE                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      |                                            | Tevredenheids-peiling<br>Sociale veiligheid                                                                                                          |
| Knelpunten m.b.t. kinderen met speciale opvang- en/of onderwijsbehoeften                                                                             |                                                                                                                                                      |                                            |                                                                                                                                                      |
|                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      |                                            | Observaties medewerkers/<br>groepsbezoeken                                                                                                           |
| Inspectierapport GGD indien van toepassing                                                                                                           | Inspectierapport GGD indien van toepassing                                                                                                           | Inspectierapport GGD indien van toepassing | Inspectierapport GGD indien van toepassing                                                                                                           |
| Evt. klachten                                                                                                                                        | Evt. klachten                                                                                                                                        | Evt. klachten                              | Evt. klachten                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                      |                                            |                                                                                                                                                      |
| <b>Personeel</b>                                                                                                                                     | <b>Personeel</b>                                                                                                                                     | <b>Personeel</b>                           | <b>Personeel</b>                                                                                                                                     |
| Mobiliteit                                                                                                                                           |                                                                                                                                                      |                                            | Formatie<br>Rendabele inzet personeel                                                                                                                |
| Gesprekkencyclus                                                                                                                                     | Scholingsplan                                                                                                                                        |                                            |                                                                                                                                                      |
| Welbevinden en sfeer                                                                                                                                 | Welbevinden en sfeer                                                                                                                                 | Welbevinden en sfeer                       | Welbevinden en sfeer                                                                                                                                 |
| Kort ziekteverzuim<br>Lang ziekteverzuim                                                                                                             | Kort ziekteverzuim<br>Lang ziekteverzuim                                                                                                             | Kort ziekteverzuim<br>Lang ziekteverzuim   | Kort ziekteverzuim<br>Lang ziekteverzuim                                                                                                             |

| PERIODE                                      |                                      |                                      |                                                                       |
|----------------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| MAART                                        | JUNI                                 | SEPTEMBER                            | NOVEMBER                                                              |
|                                              |                                      |                                      |                                                                       |
| <b>Samenwijscentrum ontwikkeling</b>         | <b>Samenwijscentrum ontwikkeling</b> | <b>Samenwijscentrum ontwikkeling</b> | <b>Samenwijscentrum ontwikkeling</b>                                  |
| Trendanalyse                                 |                                      | Trendanalyse                         |                                                                       |
| Jaarevaluatie                                | Samenwijsjaarplan                    |                                      |                                                                       |
|                                              | Schoolgids                           |                                      |                                                                       |
|                                              |                                      |                                      | Locatieraad<br>Klankbordgroep en<br>leerlingenraad indien<br>aanwezig |
|                                              |                                      |                                      | Omgevingsfactoren                                                     |
|                                              |                                      |                                      |                                                                       |
| <b>Bedrijfsvoering</b>                       | <b>Bedrijfsvoering</b>               | <b>Bedrijfsvoering</b>               | <b>Bedrijfsvoering</b>                                                |
| Jaarrekening<br>Financiële rapportage        | Financiële rapportage                | Financiële rapportage                | Begroting:<br>• Ondersteunings-<br>budget<br>• Tarieven opvang        |
| Huisvesting:<br>Meerjarenonder-<br>houdsplan |                                      |                                      |                                                                       |
|                                              | Ontwikkeling<br>kindaantallen        |                                      |                                                                       |
|                                              | Bestuursformatie-plan                |                                      |                                                                       |
| Veiligheid en<br>gezondheid                  |                                      |                                      |                                                                       |
| Risicosignalering                            | Risicosignalering                    | Risicosignalering                    | Risicosignalering                                                     |
|                                              |                                      |                                      |                                                                       |

## Bijlage 6: Sponsorbeleid

Dit is het sponsorbeleid van Samenwijs Starrebos.

### 1.1. Begrip sponsoring

Sponsoring is het beschikbaar stellen van geld, goederen of diensten aan bestuur, directie, leraren, pedagogisch medewerkers, onderwijsondersteunend personeel of kinderen/leerlingen, waartegenover een tegenprestatie wordt geplaatst. Donaties zijn geen sponsoring. Als het bestuur een tegenprestatie stelt tegenover de donatie wordt er geacht sprake te zijn van sponsoring. Ook in dat geval is dit beleidsstuk van toepassing.

### 1.2. Convenant

Wij onderschrijven het convenant 'scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring'<sup>15</sup> dat is overeengekomen tussen de Staat der Nederlanden, de besturenorganisaties, ouderorganisaties en anderen. Voor een beslissing inzake sponsoring moet binnen de Samenwijsorganisatie en tussen het Samenwijscentrum en bij betrokkenen bij het Samenwijscentrum draagvlak zijn. Het moet altijd voor een ieder kenbaar zijn dat er sprake is van sponsoring. Dit houdt onder meer in dat:

1. Sponsoring niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van de opvang en het onderwijs en het Samenwijscentrum in gevaar mag brengen.
2. Sponsoring verenigbaar moet zijn met de statutaire grondslag van de rechtspersoon van wie het Samenwijscentrum uitgaat, alsmede de doelstellingen van het Samenwijscentrum en de pedagogische en onderwijskundige taak van het Samenwijscentrum.
3. Sponsoring zich moet richten op een gezonde levensstijl van de kinderen/leerlingen.
4. Bedrijven alleen met Samenwijscentra samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid.
5. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen. Zo mag sponsoring niet appelleren aan gevoelens van angst of bijgelovigheid of misleidend zijn. De samenwerking tussen Samenwijscentrum en bedrijven geen nadelige invloed mag hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van kinderen/leerlingen.
6. Het Samenwijscentrum niet in een afhankelijkheidsrelatie tot de sponsor(s) mag komen te verkeren, de kernactiviteiten mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.
7. De middelen die een Samenwijscentrum via sponsoring ontvangt, worden ingezet voor de extra's.
8. Sponsors dienen de uitgangspunten van het convenant te accepteren.
9. Sponsoring wordt in de Locatieraad aan de orde gesteld.
10. Verkregen sponsormiddelen moeten gescheiden zichtbaar gemaakt worden in de jaarrekening die voor alle betrokkenen bij het Samenwijscentrum goed toegankelijk dient te zijn.

### 1.3. Draagvlak

Sponsoring heeft een groot draagvlak binnen de Samenwijsorganisatie.

Het Samenwijscentrum probeert dit te bereiken door: aan de Locatieraad instemming te vragen ter zake van het sponsorbeleid en de acceptatie van revenuen uit sponsoring.

De gepleegde sponsoractiviteiten worden -met vermelding van omvang inkomsten en verschuldigde tegenprestatie- jaarlijks in het jaarverslag verantwoord.

Tot slot wordt een klachtregeling als hierna beschreven ingesteld.

### 1.4. Klachtenregeling

---

<sup>15</sup> De afspraken in het huidige convenant worden geactualiseerd en vastgelegd in een nieuw convenant.

Met betrekking tot concrete sponsoractiviteiten hanteert het Samenwijscentrum onderstaande klachtenregeling:

- Kinderen/leerlingen en hun ouders/verzorgers alsmede personeelsleden van het Samenwijscentrum kunnen als zij in het Samenwijscentrum geconfronteerd worden met ongewenste reclame-uitingen een schriftelijke klacht indienen bij de directie.
- Het gaat daarbij om reclame-uitingen waartoe het Samenwijscentrum/directie zich op grond van contractuele afspraken heeft verbonden deze binnen het Samenwijscentrum dan wel in Samenwijsverband toe te laten.
- Een klager wordt in de gelegenheid gesteld zijn klacht tegenover een delegatie vanuit de directie mondeling toe te lichten.
- De directie beoordeelt de klacht op basis van de in het convenant sponsoring neergelegde criteria, het eigen sponsorbeleid alsmede de grondslag van de rechtspersoon die Het Samenwijscentrum in stand houdt.
- De directie doet binnen vier weken na ontvangst van de schriftelijke klacht een uitspraak. Deze uitspraak dient te zijn gemotiveerd.
- Indien de beslissing van de directie voor klager niet bevredigend is, kan hij zich wenden tot de klachtencommissie als bedoeld in het Convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring.