IKC Jaarplan

Vanuit een meerjarig perspectief

IKC Vankampen

D.Clausing-Bos

2023

# Inhoudsopgave

Inhoud

[Inhoudsopgave 1](#_Toc72491539)

[Begrippen- en afkortingenlijst 3](#_Toc72491540)

[1. Begrippen 3](#_Toc72491541)

[2. Afkortingen 3](#_Toc72491542)

[Hoofdstuk 1 Inleiding 4](#_Toc72491543)

[1. Doel en randvoorwaarden van het plan 4](#_Toc72491544)

[2. Opbouw van het document (visie, profiel, bouwstenen en prestatieafspraken 4](#_Toc72491545)

[3. Omschrijving locatie 4](#_Toc72491546)

[4. Samenhang beleid andere locaties en afdelingen 4](#_Toc72491547)

[5. Verwijzing begrippenlijst 5](#_Toc72491548)

[6. Vaststelling 5](#_Toc72491549)

[Hoofdstuk 2 Visie 6](#_Toc72491550)

[1. Koers24 6](#_Toc72491551)

[2. Visie op wijkgericht werken 6](#_Toc72491552)

[3. Locatievisie 7](#_Toc72491553)

[Hoofdstuk 3 Bouwsteen 1 ‘Organisatie’ 8](#_Toc72491554)

[1. Basiskwaliteit 8](#_Toc72491555)

[2. Groepsorganisatie 9](#_Toc72491556)

[3. Kwaliteitsstructuur 9](#_Toc72491557)

[4. Financiële structuur 11](#_Toc72491558)

[5. Personeelsbeleid 12](#_Toc72491559)

[Hoofdstuk 4 Bouwsteen 2 ‘profiel’ 14](#_Toc72491560)

[1. Identiteit UN1EK 14](#_Toc72491561)

[2. Missie locatie 14](#_Toc72491562)

[3. Vertaling naar aanbod 14](#_Toc72491563)

[4. Ouderbetrokkenheid 14](#_Toc72491564)

[Hoofdstuk 5 Bouwsteen 3 ‘persoonsvorming’ 15](#_Toc72491565)

[Ontwikkeling van de professional 15](#_Toc72491566)

[1. Besturingsfilosofie 15](#_Toc72491567)

[1.1 Professionele ruimte 15](#_Toc72491568)

[1.2 Talenten 15](#_Toc72491569)

[2. Instrumenten 16](#_Toc72491570)

[3. Scholing 16](#_Toc72491571)

[4. Interprofessionele samenwerking 16](#_Toc72491572)

[Ontwikkeling van de kinderen 16](#_Toc72491573)

[1. Eigenaarschap ontwikkeling bij de kinderen 16](#_Toc72491574)

[2. Leer- en ontwikkelingsaanbod 16](#_Toc72491575)

[3. Burgerschapsvorming 17](#_Toc72491576)

[4. Kinderparticipatie 17](#_Toc72491577)

[Hoofdstuk 6 Bouwsteen 4 ‘kennis en vaardigheden’ 18](#_Toc72491578)

[1. Veiligheid 18](#_Toc72491579)

[2. Kennis en vaardigheden van de professional 18](#_Toc72491580)

[3. Aanbod 18](#_Toc72491581)

[4. Resultaten 19](#_Toc72491582)

[5. PDCA-cyclus 19](#_Toc72491583)

[Hoofdstuk 7 Prestatieafspraken 0](#_Toc72491584)

[Hoofdstuk 8 Nationaal Programma Onderwijs (NPO) 0](#_Toc72491585)

[Hoofdstuk 9 Bijlage met aanvullende informatie vanuit de locatie 0](#_Toc72491586)

[Hoofdstuk 10 Tijdpad 1](#_Toc72491587)

# Begrippen- en afkortingenlijst

## Begrippen

Bestuurder = Voorzitter college van bestuur

Koers24 = Koersdocument voor de stichting

Kindcentrum = Locatie met kinderopvang en onderwijs voor 0-2 tot 13 jaar

(IKC)-directeur = Integraal verantwoordelijk directeur van de locatie (opvang en onderwijs)

Clusterdirecteur = Directeur van een cluster van locaties

CUR = centraal medezeggenschapsorgaan voor opvang en onderwijs; met hoogste recht

Adviesraad = adviesbijeenkomsten op onderwerp voor ‘voeding’ naar de CUR

## Afkortingen

DT = Directeuren Team o.l.v. bestuurder

DB = Dagelijks Bestuur o.l.v. bestuurder

TKO = Teamleiders opvang overleg o.l.v. een IKC-directeur

CMT = Afdelingshoofden o.l.v. directeur bedrijfsvoering

MT = Overleg management locatie o.l.v. directeur

AO = Overleg medewerkers afdeling o.l.v. afdelingsverantwoordelijke

IKC = Integraal Kindcentrum

CUR = Centrale UN1EK Raad

# Hoofdstuk 1 Inleiding

### Doel en randvoorwaarden van het plan

Doel

Dit jaarplan is dusdanig opgesteld dat de integraliteit van onderwijs en opvang herkenbaar aangebracht is en de belangen van deze werksoorten evenredig vertegenwoordigd zijn. In het plan zijn de doelstellingen eenduidig beschreven en is daarbij de samenhang tussen de verschillende aandachtsgebieden aangebracht. Het uitgangspunt is een eenjarig IKC-jaarplan waarbij bij elke doelstelling het meerjarig perspectief is uitgezet.

Randvoorwaarden

De doelstellingen die zijn gekozen zijn getoetst aan:

* De relatie met Koers24
* Wet- en regelgeving
* Staand beleid binnen UN1EK
* Betaalbaarheid
* Compatibiliteit (de aansluiting met de bestaande of op te bouwen omgeving)
* SMART-formulering

### Opbouw van het document (visie, profiel, bouwstenen en prestatieafspraken

Dit jaarplan is de leidraad voor de plannen en daaruit volgende activiteiten van de locatie voor het komend jaar. Vanuit het strategisch beleid ‘Koers24’ wordt een vertaling gemaakt naar het profiel van de locatie. Vanuit dit profiel worden de bouwstenen beschreven waarop de organisatie van de locatie is gebouwd. Als laatste wordt in hoofdstuk 7 ingegaan op de concrete doelen voor het komende jaar, met een meerjarig perspectief.

### Omschrijving locatie

* 1. *IKC VanKampen*
  2. *17QM*
  3. Paterstraat 1
  4. Samenwerkingsschool: nee

### Samenhang beleid andere locaties en afdelingen

1. *Inspectieoordeel: Excellent*
2. Verwijzing tevredenheidspeilingen
3. Verwijzing documenten
4. Koers24
5. Visie en beleid UN1EK academie
6. Beleid PDCA-cyclus
7. Kwaliteitsoordeel inspectie UN1EK
8. Besturingsmodel UN1EK
9. Scholingsplan UN1EK academie
10. Kaderbrief UN1EK
11. Beleid gesprekkencyclus
12. Basisvoorwaarden gezonde school
13. Basisdocument kwaliteit UN1EK
14. IKC-gids (schoolgids inclusief pedagogisch werkplan
15. Visie IKC VanKampen
16. Vormgeving van het onderwijs
17. Veiligheidsbeleid

### Verwijzing begrippenlijst

Zie bladzijde 3 van dit document voor een uitgebreide begrippen en afkortingenlijst.

### Vaststelling

1. **Omschrijving vaststelling**

Het IKC-jaarplan wordt jaarlijks vastgesteld en getekend voor gezien. Eens per maximaal 4 jaar wordt het jaarplan getekend voor akkoord door de medezeggenschap en het bestuur. Deze aanpak sluit aan bij de WPO en past daardoor binnen de kaders van OC&W zoals vastgelegd in de digitale handreiking ‘Schoolplan: handvat voor kwaliteitsbeleid’.

De laatste akkoordverklaring is geweest in 2022

**b. Handtekeningen voorzitter IKC-Raad + bestuurder**

Voor gezien/akkoord\*

Datum: *geef hier de datum weer*

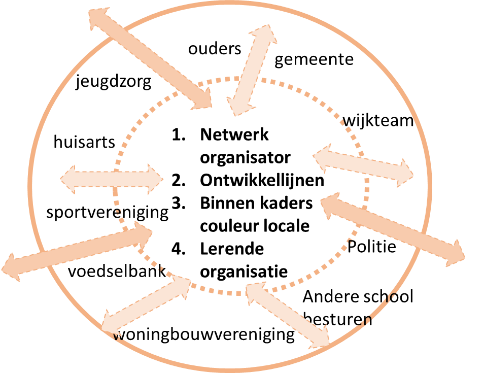
Handtekening voorzitter IKC-Raad

Handtekening bestuurder

Naam: Naam:

# Hoofdstuk 2 Visie

### Koers24

In 2019 is er een nieuw strategisch beleidsplan opgesteld, Koers 24. In dit document staan de ambities beschreven die UN1EK in 2024 bereikt wil hebben. De afgelopen jaren wordt het door de steeds intensiever wordende samenwerking met allerlei externe partijen UN1EK steeds duidelijker dat UN1EK de regisseur wil zijn van de ontwikkeling van kinderen op de locaties en in de wijk. Hierop willen wij onze dienstverlening laten aansluiten.

### Visie op wijkgericht werken

Het kindcentrum wordt in de toekomst een centrum in de wijk waar plek is voor alle kinderen, ongeacht culturele, religieuze of maatschappelijke achtergrond. Beperkte of juist ruime mogelijkheden van kinderen mogen in principe geen belemmering zijn. Professionele en sociale netwerken (zoals wijkteam, jeugdhulp, maatschappelijk werk en verenigingen) rondom het kind ontmoeten elkaar in het kindcentrum en zorgen voor een integrale aanpak ten dienste van optimale ontwikkelingskansen. De regie rond aanbod, zorg en ondersteuning wordt binnen het kindcentrum gevoerd.

Bovenstaande is een logisch vervolg op de manier van werken door de ondersteuningsteams, die op alle locaties aanwezig zijn Het ondersteuningsteam op de locaties is een deskundig team dat bij elkaar komt om kinderen te bespreken die extra ondersteuning nodig hebben. Alle instanties en hulpverleners die betrokken zijn bij het kind en/of gezin worden uitgenodigd om deel te nemen aan dit overleg. Ouders zijn een belangrijke partner aan deze tafel. Zij worden vanaf de start van het proces meegenomen. Uiteraard start dit proces pas na toestemming van de ouders. Het ondersteuningsteam kan besluiten nemen rondom arrangementen en verwijzingen.

Vanuit afspraken die op bestuursniveau met externe partners in de regio worden gemaakt ontstaat er een extra, aansluitend aanbod voor de kinderen op alle locaties van UN1EK. Clusterdirecteuren van UN1EK vertalen dit aanbod naar passende wijkvoorzieningen die daardoor op wijkniveau beschikbaar komen. Er ontstaat zo een palet aan voorzieningen waaruit IKC-directeuren kunnen kiezen voor een passend aanbod voor de kinderen van het betreffende kindcentrum. De behoefte kan per kindcentrum verschillen, afhankelijk van wijkpositie, populatie en couleur locale.

De regie over het aanbod wordt op het kindcentrum gevoerd. Dat wil zeggen dat het kindcentrum stuurt op een effectieve samenwerking tussen kindcentrum en de partners waardoor er een kwalitatief goed aanbod ontstaat voor de kinderen en dit goed inpast in de organisatievorm van het kindcentrum. Deze activiteiten kunnen in het kindcentrum worden aangeboden, maar ook elders in de wijk.

De directeur en alle medewerkers van een Kindcentrum spelen hierin een centrale rol. Op het niveau van een directeur gaat het om het nemen van de regie in de samenwerking intern binnen UN1EK met andere locaties en extern met de voor het betreffende kindcentrum relevante netwerken en stakeholders. Medewerkers werken intern waar mogelijk samen met andere locaties van UN1EK en extern nauw samen met instellingen en dienstverleners binnen de wijk in het kader van de ontwikkeling van de kinderen die aan de verantwoordelijkheid van het betreffende kindcentrum zijn toevertrouwd.

UN1EK beschikt over kwaliteitscoördinatoren die organisatiebreed meedenken over de kwaliteitsvraagstukken van de organisatie en die vanuit de eigen locatie de verbindingen leggen met de stakeholders in de wijken.

### Locatievisie

In 2024 kent UN1EK twee fases van ontwikkeling in kindcentra:

* **Fase 1:** Het kindcentrum ontwikkelt zich als centrum in de wijk voor alle kinderen
* **Fase 2:** Een netwerk aan voorzieningen als het centrum voor alle kinderen in de wijk. Fase 2 wordt bereikt op het moment dat er vanuit afstemming (fase 1) professionele en formele samenwerking is gerealiseerd met een breed scala aan andere voorzieningen in de wijk (scholen, IKC’s, wijkteam, jeugdhulp, maar ook verenigingen, logopedie etc.). De regie en dus ook de aansturing vindt plaats op het kindcentrum waar het aanbod in samenhang en in doorgaande ontwikkelingslijnen met interne en externe partijen wordt gerealiseerd. Dit kan dus per kindcentrum verschillen.

Deze locatie bevindt zich in fase: 1

Deze locatie heeft de volgende visie:

**Ontdek en Onderzoek!**

We dragen het profiel ‘ontdek natuur en techniek’ uit. Binnen de thema’s en het kerncurriculum wordt veel nadruk gelegd op het zelf vinden van oplossingen voor vragen en problemen. Oudere en jongere kinderen worden gekoppeld om van, en met elkaar, te leren. Kinderen worden geholpen hun eigen kracht binnen de onderwijsstructuur te vinden en deze toe te passen bij hun zoektocht naar antwoorden. Het welbevinden en het ontwikkelen van talent gaan hand in hand met resultaatgericht werken. Binnen het kindcentrum worden alle kinderen begeleid op een niveau dat past bij de hoge, maar realistische, verwachtingen. Deze worden vastgesteld door directie, leerkrachten, ouders en kinderen. De ontwikkeling die kinderen doormaken maken we inzichtelijk door samen met kinderen en ouders te werken aan een eigen rapportfolio. Op ons IKC volgen we kinderen i.p.v. dat we hen beoordelen.

**Onze organisatie**

Het uitvoeren van onze missie binnen onze visie, vraagt om een geheel eigen organisatie. Onze organisatie kenmerkt zich in flexibiliteit, kinderen stromen op eigen tempo naar de volgende groep door. Hierbij is zelfstandig leren spelen en werken belangrijk.

Opvang- en onderwijsmedewerkers vullen elkaar aan in kwaliteiten. Bij de opvang wordt in horizontale groepen gewerkt waarbij kinderen van en met elkaar spelen en leren. Bij onderwijs krijgt dit vorm middels het werken in clusters. Binnen de groepen en clusters wordt ook groepsoverstijgend gewerkt. Kinderen hebben daarbij een vaste mentor. Deze mentor is verantwoordelijk voor hun welzijn én het aanspreekpunt voor ouders. Vanaf 4 jaar krijgen kinderen onderwijs van vakdocenten en wisselen gedurende dag van lokalen. Vakdocenten zijn verantwoordelijk voor één kernvak bij alle kinderen uit zijn/haar cluster (maximaal 105). In de middagen werken we thematisch en onderzoekend. Per middag kiest het kind voor 1 vakgebied en 1 lokaal. Kinderen moeten naar alle lessen maar hebben eigenaarschap in welke dag of tijd ze dit vak volgen. Vanaf groep 6 maken ze daarbij gebruik van ons digitale rooster.   
Op ons IKC volgen we kinderen i.p.v. dat we hen beoordelen (we geven daarom geen cijfers). Van 0 tot 6 jaar volgen we de kinderen middels de KIJK! van Bazalt. Deze leerlijnen worden vanaf groep 3 per domein doorgevoerd tot groep 8. Ouders, kinderen en medewerkers houden in een RapportFolio de ontwikkeling bij. De inhoud van MijnRapportFolio is door het team ontwikkeld.

De inrichting van de ruimtes binnen ons IKC zijn uitdagend en prikkelend. Kenmerkend in de onderbouw (opvang en onderwijs) zijn het onderzoekend karakter van natuur op het groene schoolplein en de hoeken in de klassen en op de gang. In de bovenbouw zijn dit het groepsdoorbrekend werken en het onderzoekend karakter. Onder andere bij het werken met techniek. Binnen de klassen en in de algemene ruimtes zijn diverse ontdekhoeken en werkplekken waar kinderen zelfstandig of in groepjes kunnen experimenteren. Het groene karakter van het schoolplein en de gangen is een rode draad van de kinderopvang naar het onderwijs. De medewerkers van ons IKC zijn zich bewust van hun rol binnen het team en dragen actief bij door al hun kwaliteiten in te zetten. D.m.v. collegiale consultaties worden talenten en vaardigheden gedeeld. Leerkrachten en pedagogisch medewerkers zijn middels expertgroepen actief betrokken bij de totstandkoming van beleid. Bestaand beleid wordt cyclisch geëvalueerd en het eigen handelen wordt hierop afgestemd. Als we kennis binnen ons vaste team missen, dan betrekken we externe partners bij het IKC.

**Partners van buiten**

Er wordt, onder andere, samengewerkt met de bibliotheek, diverse musea, kade40, de Stadsgehoorzaal, VIB[[1]](#footnote-2), lokale kunstenaars, NME (Natuur Milieu Educatie), boerderij Nooitgedacht, de winkeliersvereniging en omwonenden. Voor de zorg is op wijkniveau een wijkteam ingericht. Dit wijkteam bereikt dat kinderen adequate, integrale en passende hulp geboden krijgen op het IKC en daarbuiten.

**Kwaliteitscoördinator**

De kwaliteitscoördinator is een nieuwe functie in het functiebouwhuis onderwijs, voortkomend uit het nieuwe besturingsmodel. De kwaliteitscoördinator heeft naast het werk als IB’er op IKC VanKampen een taak als coördinator van zorg en aanbod voor de wijk. Dit is in samenwerking met Un1ek locaties in de wijk en waar mogelijk in samenwerking met locaties van andere besturen. De kwaliteitscoördinatoren van UN1EK vormen samen met het Hoofd Kwaliteit het kwaliteitsteam. t.

# Hoofdstuk 3 Bouwsteen 1 ‘Organisatie’

### Basiskwaliteit

Onder basiskwaliteit verstaan we[[2]](#footnote-3);

De deugdelijkheid van de organisatie dient intern gewaarborgd te zijn. Door middel van auditeren wordt deze deugdelijkheid structureel getoetst. De vertaling van de visie en de missie, de besteding van de middelen en de kwaliteit van de menskracht, het passend zijn van de instrumenten en de effectiviteit van de aansturing zijn gericht op de verwezenlijking van de gestelde doelen.

De verantwoordelijkheden zijn zichtbaar en helder omschreven in het managementstatuut en het functieboek van UN1EK, voorzien van de functie-inhoud en de leiderschap competenties die er benodigd zijn en worden door de leidinggevenden gemonitord.

Alle onderdelen van de organisatie zijn daartoe dienend. Onze medewerkers zijn:

- betrokken en bevlogen

- geïnspireerd en inspirerend

- vakbekwaam en goed opgeleid

- oplossings- en resultaatgericht

- teamspelers

- reflectief

Ons aanbod en ondersteuning zijn:

- op maat

- qua resultaten passend bij de doelgroep

- vernieuwend en uitdagend

- toekomstgericht

- onderbouwd door kennis en ervaring

- wetenschappelijk verantwoord

- wettelijk correct

- planmatig

- binnen een veilig pedagogisch klimaat

Onze materialen en gebouwen zijn:

- doelmatig

- duurzaam

- toekomstgericht

- veilig

Het Bestuurskantoor is:

- faciliterend

- service verlenend

- specialistisch

- richtinggevend

Het bestuur is

- inspirerend

- sturend

- verbindend

Het interne netwerk is:

- versterkend en verbindend

Het externe netwerk:

- heeft kwalitatief sterke partners

De communicatie is:

- toegankelijk

- klantgericht

- open en eerlijk

### Groepsorganisatie

* 1. **Basisgroepen**

Onder basisgroepen verstaan we de reguliere opvang- en onderwijsgroepen binnen de locatie. Voor deze locatie bestaan de basisgroepen uit:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Werksoort en naam groep** | **Aantal kindplaatsen (max.)** | **Leeftijdsgroep** |
| HEDO Modderspetters | 16 | 0-2 jaar |
| HEDO Regenbogen | 12 | 0-2 jaar |
| HEDO Waterdruppels | 12 | 1-4 jaar |
| HEDO Zonnestralen | 16 | 2-4 jaar |
| PSZ per dag | 16 | 2-4 jaar |
| BSO Avonturiers | 20 | 4-6 jaar |
| BSO Ontdekkers | 20 | 5- 7 jaar |
| BSO Globetrotters | 22 | 7-12 jaar |
| Instroomgroep | 25-30 kinderen | 4 jaar |
| Cluster 1/2 | 4 groepen (max 120) | Leerjaar 1&2 |
| Cluster 3 | 2 groepen (max 60) | Leerjaar 3 |
| Cluster 4/5 | 105 kinderen verdeeld over 4 vaklokalen en 3 mentoren | Leerjaar 4&5 |
| Cluster 6/7 | 105 kinderen verdeeld over 4 vaklokalen en 3 mentoren | Leerjaar 6&7 |
| Cluster 8 | 2 groepen (max 60) | Leerjaar 8 |

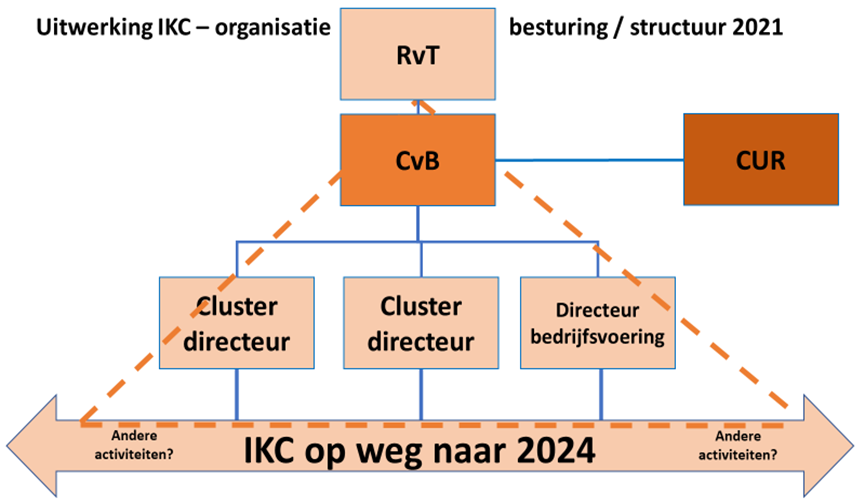
* 1. **Extra groepen**

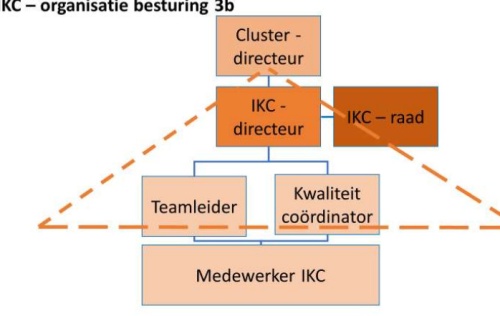
Onder extra groepen verstaan we de groepen naast de basisgroepen. Voor deze locatie bestaan de extra groepen uit:

*1x EK klas (extra kennis), 5x Talent klas (praktijk gericht en wijkgebonden).*

### Kwaliteitsstructuur

* 1. **Managementstructuur**

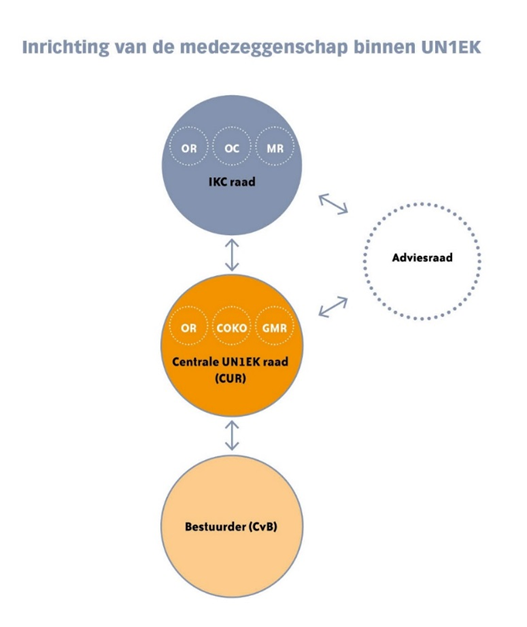




* 1. **Overlegstructuur**

Binnen UN1EK onderscheiden we de volgende vaste overlegstructuren:

DB, DT, TKO, CMT, MT, AO *(zie begrippenlijst op blz. 3)*

* 1. **Medezeggenschap**

In de reglementen is vastgelegd dat bij adviesaanvragen wordt uitgegaan van de optelsom van de medezeggenschapsrechten voor ouders en medewerkers, die voor onderwijs en opvang van toepassing zijn. Het hoogste recht geldt. (instemmingsrecht gaat boven advies- en informatierecht).

Er is een Adviesraad ingesteld die de CUR voorziet van wat er in de organisatie leeft en input geeft om tot een gedegen besluitvorming te kunnen komen. Ook kan de input een signaleringsmoment vormen naar het CvB.

* 1. **Zorgstructuur**

De zorgstructuur is beschreven in drie interne documenten Zorgstructuur 0-4 jaar, Zorgstructuur 5 -7 jaar en Zorgstructuur 8 tot 13 jaar van de locatie.

* 1. **Groepsmanagementmodel**

*DIM, passend bij onze eigen onderwijsvisie zie DIM Model IKC VanKampen.*

* 1. **Planning- en control**

Alle locaties werken middels de PDCA-cyclus aan een continue verbetering van opvang en onderwijs[[3]](#footnote-4).

Leidend voor iedere locatie is het eigen jaarplan en (in samenhang met) de jaarplannen vanuit de ondersteunende afdelingen. Met jaarplannen worden de plannen per schooljaar bedoeld. Deze worden over kalenderjaren heen uitgevoerd en volgen 1 op 1 uit/ sluiten aan bij de jaarplannen van de afdelingen van het Bestuursbureau. Ook hier geldt dat de optelsom het kader levert en de individuele jaarplannen van iedere afdeling de agenda voor het komende jaar en de jaren daarna.

Een jaarplan is een plan waarin opvang en onderwijs evenwichtig zijn vertegenwoordigd. Dit geldt voor de locaties en de afdelingen. Er zijn managementgesprekken met (IKC)-directeuren. Onderwijs en kinderopvang worden waar mogelijk integraal behandeld.

* 1. **Jaarplannen**

De jaarplannen doorlopen de volgende cycli:

1. Het jaarplan wordt opgesteld door de IKC-directeur/ afdelingsverantwoordelijke. De IKC – directeur is de eigenaar van het jaarplan en de evaluatie.

*Tijdpad: juni*

1. Een 1e versie van het concept jaarplan wordt voorzien van feedback door de clusterdirecteuren (IKC) en de directeur bedrijfsvoering. De feedback wordt verwerkt door de opsteller.

*Tijdpad: voor de zomervakantie*

1. De IKC-directeur/ afdelingsverantwoordelijke levert het definitief jaarplan aan het DB. Het DB bespreekt de belangrijkste onderwerpen vanuit kindcentrum-ontwikkeling, bedrijfsvoering en Koers24. De bestuurder accordeert.

*Tijdpad: voor 1 september*

1. De jaarplannen worden uitgevoerd op de locaties/ afdelingen.   
   De afdelingen monitoren de voortgang die gemaakt wordt op basis van de vastgelegde afspraken, rapporteren daarover, analyseren, rapporteren en doen voorstellen voor verbetering.
2. Er worden door de clusterdirecteuren gesprekken gevoerd n.a.v. de jaarplannen met IKC-directeur, Teamleider(s) Onderwijs en Opvang en IB’er, op de afdelingen door de Directeur Bedrijfsvoering met de afdelingsverantwoordelijken. Agenda hiervoor is het afsprakenformulier (zie hoofdstuk 7). Afspraken vanuit de gesprekken worden vastgelegd en gedeeld met de betrokkenen.  
   Er zijn drie vaste momenten in het jaar:
   * 1. Doelstellingengesprek (september)
     2. Tussenevaluatie (februari)
     3. Evaluatiegesprek + opbrengsten (mei)

### Financiële structuur

* 1. **Organisatiebegroting opvang en onderwijs**

De locatie beschikt over een integrale begroting opvang- en onderwijs (2022). Binnen deze begroting worden de publieke- en private geldstromen gescheiden en separaat verantwoord. De begroting wordt beleidsrijk ingevuld en bijgestuurd door de integraal verantwoordelijke (IKC)-directeur

* 1. **Solidariteit**

Binnen stichting UN1EK zijn enkele afspraken binnen de begroting op basis van solidariteit. Alle locaties dragen evenredig bij aan Bapo, duurzame inzetbaarheid, ouderschapsverlof en een bovenschoolse knelpuntenvoorziening.

* 1. **Afdracht ondersteunend apparaat**

De locatie draagt een standaard percentage (2021: 12,7%) van de inkomsten af aan het bestuur. Hiermee worden het bestuurskantoor en alle bovenschoolse voorzieningen bekostigd.

* 1. **Locatiebegroting**

De locatiebegroting loopt van januari t/m december. De locatiebegroting is beleidsrijk opgesteld binnen de vastgestelde kaderbrief. Maandelijks heeft de (IKC)-directeur een rapportage beschikbaar van de kosten en baten om adequaat op te kunnen (bij)sturen. Binnen de locatiebegrotingen wordt gewerkt met een streven naar een resultaat van 2% ten gunste van de bestemmingsreserve.

* 1. **Investeringsbegroting**

De investeringsbegroting voor de locatie is op basis van een beleidsrijke meerjaren-investeringsplan. Er is een investeringsplafond per locatie van *(wordt nog nader bepaald)*. De optelsom van deze locatiebegrotingen vormt de geconsolideerde investeringsbegroting.

* 1. **Planning en control (PDCA)**

Maandelijks wordt er door de afdeling financiën een rapportage aangeleverd van de kosten/baten van de locatie en de bezettingscijfers van de opvang. Deze vormen de sturingsinformatie voor de (IKC)-directeur waarmee die tijdig kan bijsturen binnen de begroting.

* 1. **Sponsorbeleid**

Alle locaties van UN1EK handelen binnen de kaders van het ‘Convenant Scholen primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2020-2022’[[4]](#footnote-5).

### Personeelsbeleid

* 1. **Verantwoordelijkheden en vaardigheden**

De verantwoordelijkheden en vaardigheden van personeel binnen UN1EK zijn vastgelegd in het functiebouwhuis en voldoen aan de kaders van het besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel[[5]](#footnote-6).

* 1. **Professionele cultuur**

Professionele cultuur is een begrip dat zichtbare kenmerken vereist. Deze kenmerken bieden elke medewerker daardoor een toetssteen om eigen gedrag te kunnen spiegelen en dient mede als input voor loopbaangesprekken. De cultuur die UN1EK nastreeft kenmerkt zich door:

* Creëren van draagvlak, het werken met beslissers, initiatiefrijk zijn, een ontwikkelingsgerichte werkcultuur, leren van fouten, verantwoorde risico’s durven nemen, pluriformiteit in veranderingen, resultaatgericht werken, ontwerpen en het denken in oplossingen.
* Samen willen werken, over de grenzen van een locatie, om met elkaar beter te worden
* Het aanspreken op gedrag, reageren op wat iemand doet, spreken voor jezelf, niet alles hoeven weten omdat er specialisten ingeschakeld kunnen worden en transparantie.
* Een hiërarchie op basis van verantwoordelijkheden/ bevoegdheden, overleggen met deskundigen/betrokkenen, ‘ervan uitgaan dat je leidinggevende ook goed werk wil leveren’.

Alle locaties van UN1EK handelen naar de basiscriteria die horen bij een professionele cultuur. Dit komt tot uiting in het gedrag dat personeel, de directie, de kinderen en ouders naar elkaar toe vertonen.

We hanteren hierbij de volgende basiscriteria:

1. Het gedrag van alle betrokkenen leidt tot de doelen van de locatie;
2. Het gedrag leidt tot een toename van het welbevinden van de persoon zelf;
3. Het gedrag leidt ook tot een toename van het welbevinden van anderen;
4. Bovendien wordt gedrag dat afbreuk doet aan deze drie regels, vriendelijke doch duidelijk, begrensd.

De (IKC)-directeur is als boegbeeld van de locatie verantwoordelijk voor het voorleven, bewaken en acteren op deze professionele cultuur. Van alle medewerkers binnen UN1EK wordt verwacht dat zij initiatiefrijk zijn in het streven naar realisatie van doelen door optimaal gebruik te maken van eigen kwaliteiten en talenten. Verder dat zij zich bewust zijn van hun minder sterke kanten en valkuilen en dat ze zich inzetten om bewuste keuzes te maken. We hanteren hiervoor de term ‘persoonlijk leiderschap’.

# Hoofdstuk 4 Bouwsteen 2 ‘profiel’

### Identiteit UN1EK

**Gastvrijheid** en **respect** vormen de basis van ons handelen, **lef** en **flexibiliteit** het hart en het constant werken aan **verbinding** is de rode draad.

**UN1EK gelooft in de kracht en meerwaarde van een doorlopende ontwikkelings- en leerlijn voor kinderen van 0-13 jaar**. Dat doen we in onze IKC´s waar samen leren, samen leven en samen werken naadloos in elkaar overvloeien. We zien onszelf als een belangrijke mede-opvoeder van de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd en werken van harte samen met iedereen die er in hun leven toe doet. Dat zijn primair de ouders/ verzorgers, maar ook alle andere formele en informele partijen. We vinden het belangrijk dat ouders/verzorgers en andere belanghebbenden ons als een betrouwbare partner zien in de opvoeding en ontwikkeling van de kinderen. Verbinding is hierbij onze unieke waarde.

**We zijn herkenbaar UN1EK**. Met een heldere focus op onze missie maken we de impact van ons handelen zo groot mogelijk. Het verschil maken in een veranderende wereld vraagt om flexibiliteit en lef. Deze centrale waarden in de visie van UN1EK brengen we over door ze vóór te leven. Ze staan centraal in de herkenbaar UN1EKe wijze waarop wij ons werk doen. Alle IKC’s delen de identiteit en pedagogische uitgangspunten van UN1EK, maar geven daar op hun eigen wijze invulling aan. Daarmee is ieder IKC herkenbaar UN1EK.

**Iedereen is welkom!** Om onze missie waar te kunnen maken is het belangrijk dat onze IKC’s een afspiegeling zijn van de wereld waarin we met elkaar leven. Dat maakt dat we gastvrij zijn. Al onze medewerkers, onze kinderen en hun ouders/verzorgers voelen zich thuis bij UN1EK, ondanks hun uiteenlopende achtergronden, talenten en beperkingen en geloven. We sluiten niemand buiten. We gaan in ons doen en gaan met respect om met elkaar en met alles wat de aarde ons te bieden heeft.

### Missie locatie

Naast de ‘gewone’ verzorging van opvang en onderwijs dagen we kinderen uit om het ‘waarom’ te ontdekken. We dagen kinderen uit om niet alles te zien als een vanzelfsprekendheid. Hierbij hanteren we de slogan ‘ontdek en onderzoek’. Bij dit onderzoekend leren spelen de Natuur&Techniek een grote rol. Zo leren we de kinderen de noodzaak van duurzaamheid en hun eigen rol hierin. Zowel bij opvang als onderwijs ziet u dit terug in de schoolcultuur en de inrichting van de gebouwen. Kinderen werken groepsdoorbroken, waarbij elk kind les krijgt van een vakspecialist die lessen aanbiedt op eigen niveau.   
We dagen kinderen uit om zelf oplossingen te vinden voor vragen en problemen. We stimuleren dat kinderen van en met elkaar leren en we bieden een flexibele organisatie aan, waarin samenwerken en doorstromen binnen onderwijsgroepen vanzelfsprekend is.

### Vertaling naar aanbod

In het gehele jaarplanmodel wordt gewerkt met de termen basis-, plus- en ondersteuningsaanbod.

* 1. **Basisaanbod**

Dit betreft het aanbod voor opvang en onderwijs zoals vastgelegd in de Wet op het primair onderwijs en de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK)

* 1. **Plusaanbod**

Dit betreft het aanbod dat een locatie verzorgt voor de kinderen die behoefte hebben aan een uitbreiding of verdieping op het basisaanbod of omdat de locatie dit vanuit het profiel belangrijk vindt. Dit kan een aanbod zijn voor een specifieke groep kinderen of voor alle kinderen.

* 1. **Ondersteuningsaanbod**

Dit betreft een aanbod dat de locatie verzorgt voor de kinderen die behoefte hebben aan herhaling of aanpassing op de lesstof binnen de kaders van passend onderwijs.

### Ouderbetrokkenheid

De betrokkenheid van ouders kan een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling en leerresultaten van de kinderen.

Voor het volledige en actuele ouderbetrokkenheidsbeleid verwijzen wij u naar het beleidsdocument *6.1.3 Ouderbetrokkenheid van* de locatie.

# Hoofdstuk 5 Bouwsteen 3 ‘persoonsvorming’

## Ontwikkeling van de professional

### Besturingsfilosofie

De autonomie (jijzelf en het grotere geheel) vraagt om kaders. De belangen van het groter geheel komen niet altijd volledig overeen met de belangen van locaties, medewerkers of teams. Dit vraagt bij alle medewerkers om professioneel te kunnen handelen. De kaders worden vastgesteld door het College van Bestuur, met inachtneming van de statuten en medezeggenschap, en zijn erop gericht om vanuit de visie de organisatie te ontwikkelen, maar ook om het organisatiebelang mee te nemen in de afwegingen die gemaakt moeten worden. De bestuurder is hiervoor eindverantwoordelijk en voert dit uit in gezamenlijkheid met het dagelijks bestuur. Duidelijke kaders leiden tot:

- Bestuurbaarheid van de organisatie als geheel.

- Haalbaarheid van de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur als bevoegd gezag ten opzichte van de Raad van Toezicht en de verschillende inspecties.

- Solidariteit en het beheersen van risico’s en kosten.

In de belangenafweging kunnen nieuwe inzichten ontstaan die leiden tot een behoefte aan aanpassing van kaders. Dit kan alleen plaatsvinden vanuit proactief oogpunt.

De kaders worden, met hun ontwikkelruimte, leidend. Met deze kaders werken we aan eenduidigheid in het toetsen van behaalde doelstellingen, rekening houdend met de verschillende startposities van kindcentra.

### 1.1 Professionele ruimte

UN1EK gaat uit van het werken in een professionele cultuur. Dit betekent dat de locaties zoveel mogelijk ruimte krijgen, passend bij het ontwikkelstadium dat een locatie heeft. Zij die al heel ver zijn ontwikkeld, krijgen een andere autonomie dan zij die nog heel veel stappen hebben te zetten (en krijgen daarbij passende ondersteuning vanuit de organisatie. Voor de locaties betekent dit dat er binnen die kaders en aan de hand van concrete afspraken ontwikkelruimte maximaal benut kan worden. De geboden ruimte is gericht op het realiseren van herleidbare toegevoegde waarde voor kinderen. Het is daarmee een middel en geen doel. Hierdoor ontstaat er ruimte voor ontwikkeling en ervaren medewerkers meer verantwoordelijkheid, bevoegdheden en werkplezier. De geboden professionele ruimte biedt ruimschoots de gelegenheid om binnen de geboden kaders de noodzakelijk geachte invulling te geven aan de ‘couleur locale’.

### 1.2 Talenten

Talenten kunnen worden ingezet om thema’s uit te werken, te implementeren en borgen. Dat betreft thema’s en projecten die niet slechts op een locatie spelen. Oplossingen die worden ontwikkeld zijn bestemd voor UN1EK – breed. Daarmee doen zij ervaring op met de cultuur van de organisatie en met de organisatievraagstukken over de grenzen van de eigen locatie en kunnen zij daarbij leren over zichzelf en elkaar. De talenten bouwen zo mee aan de nieuwe cultuur, werken aan organisatieontwikkeling en ontwikkelen zichzelf verder als professionals.

De functiebeschrijvingen, loopbaanperspectieven, (de)centrale scholingstrajecten en loopbaangesprekken geven duidelijkheid over kaders en ontwikkelingskansen, zowel binnen als buiten de locatie. De ontwikkeling die medewerkers maken wordt centraal en voor alle betrokkenen systematisch onderhouden, waardoor ontwikkeling van medewerkers kan worden gemonitord en gestimuleerd.

*In 2024 zien we het volgende:*

Medewerkers van UN1EK hebben zich ontwikkeld tot breed inzetbare professionals met een onderscheidende specifieke deskundigheid. UN1EK biedt medewerkers opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden in het perspectief van horizontale en verticale loopbaanmogelijkheden binnen de organisatie.

UN1EK streeft hierbij naar een gelijke verdeling tussen man/vrouw in directietaken.

### Instrumenten

Als instrument voor het volgen en bijsturen van de ontwikkeling van medewerkers hanteren we de gesprekkencyclus. Voor de volledige uitwerking verwijzen wij u door naar het beleid en werkinstructies ‘gesprekkencyclus’ van UN1EK.

### Scholing

* 1. **Centraal**

Voor in company trainingen en opleidingen ontwikkelen we een UN1EK academie waar het aanbod veelal wordt verzorgd door professionals van UN1EK. Per schooljaar wordt een scholingsplan gemaakt voor de UN1EK academie. Hierin zijn o.a. opgenomen: BHV/EHBO, ARBO/RIE, VVE werken, Meldcode, ICT-systemen, Met Sprongen Vooruit, Coaching, groepsmanagementmodel, wet- en regelgeving en kenniskringen. Voor het aanbod van komend schooljaar zie ‘scholingsplan UN1EK academie’.

* 1. **Decentraal**

Naast de centraal georganiseerder scholing hebben de locaties ook scholing om maat voor het team of individuele medewerkers. Voor komend schooljaar betreft dit:

1. Scholing gericht op VVE Startblokken (opvang&onderwijs)
2. *Scholing gericht op achterstanden automatiseren rekenen (rekenspecialisten)*
3. *Scholing gericht op Close Reading*
4. *Scholing gericht op opleidingen richting Basisbekwaam leiderschap (individueel)*
5. *Scholing gericht op Meldcode kindermishandeling(aandachtsfuctionarissen)*
6. *Scholing doorstoom PM-er naar Leerkrachtondersteuning (individueel)*
7. *Scholing gericht op lesbevoegdheid bij HBO geschoolde pedagogen (individueel)*
8. *Scholing gericht op doorstroom Leerkrachtondersteuner naar PABO (individueel)*
9. *Scholing gericht op vergroten van de kennis op eigen vakexpertise (per expertgroep)*
10. *Scholing gericht op talenten kinderen (Talentfuisteren*
11. *Scholing gericht op Groepsgeluk)*

### Interprofessionele samenwerking

Onze kinderen krijgen niet meer uitsluitend frontaal en klassikaal les van één leerkracht. Ieder kind volgt zijn eigen leer- en ontwikkeltraject en wordt daarin ondersteund door een Expertiseteam van professionals. Hoewel het onderwijs dus minder klassikaal wordt verzorgd, heeft ieder kind wel nog steeds een “thuishaven”; de groep of het jaar waar het kind mee verbonden is. Dit vertaalt zich op de locatie als volgt:

Het uitvoeren van onze missie binnen onze visie, vraagt om een geheel eigen organisatie. Onze organisatie kenmerkt zich in flexibiliteit, kinderen stromen op eigen tempo naar de volgende groep door. Hierbij is zelfstandig leren spelen en werken belangrijk.

Opvang- en onderwijsmedewerkers vullen elkaar aan in kwaliteiten. Bij de opvang wordt in verticale groepen gewerkt waarbij kinderen van en met elkaar spelen en leren. Bij onderwijs krijgt dit vorm middels het werken in clusters. Binnen de groepen en clusters wordt ook groepsoverstijgend gewerkt. Kinderen hebben daarbij een vast mentor. Deze mentor is verantwoordelijk voor hun welzijn én het aanspreekpunt voor ouders. Vanaf 4 jaar krijgen kinderen onderwijs van vakdocenten en wisselen gedurende dag van lokalen. Vakdocenten zijn verantwoordelijk voor één kernvak bij alle kinderen uit zijn/haar cluster (maximaal 105). In de middagen werken we thematisch en onderzoekend. Per middag kiest het kind voor 1 vakgebied en 1 lokaal. Kinderen moeten naar alle lessen maar hebben eigenaarschap in welke dag of tijd ze dit vak volgen. Vanaf groep 6 maken ze daarbij gebruik van ons digitale rooster.  
Op ons IKC volgen we kinderen i.p.v. dat we hen beoordelen (we geven daarom geen cijfers). Van 0 tot 6 jaar volgen we de kinderen middels de KIJK! van Bazalt. Deze leerlijnen worden vanaf groep 3 per domein doorgevoerd tot groep 8. Ouders, kinderen en medewerkers houden in een RapportFolio de ontwikkeling bij. De inhoud van MijnRapportFolio is door het team ontwikkeld.

De inrichting van de ruimtes binnen ons IKC zijn uitdagend en prikkelend. Kenmerkend in de onderbouw (opvang en onderwijs) zijn het onderzoekend karakter van natuur op het groene schoolplein en de hoeken in de klassen en op de gang. In de bovenbouw zijn dit het groepsdoorbrekend werken en het onderzoekend karakter. Onder andere bij het werken met techniek. Binnen de klassen en in de algemene ruimtes zijn diverse ontdekhoeken en werkplekken waar kinderen zelfstandig of in groepjes kunnen experimenteren. Het groene karakter van het schoolplein en de gangen is een rode draad van de kinderopvang naar het onderwijs. De medewerkers van ons IKC zijn zich bewust van hun rol binnen het team en dragen actief bij door al hun kwaliteiten in te zetten. D.m.v. collegiale consultaties worden talenten en vaardigheden gedeeld. Leerkrachten en pedagogisch medewerkers zijn middels expertgroepen actief betrokken bij de totstandkoming van beleid. Bestaand beleid wordt cyclisch geëvalueerd en het eigen handelen wordt hierop afgestemd. Als we kennis binnen ons vaste team missen, dan betrekken we externe partners bij het IKC.

Er wordt, onder andere, samengewerkt met de bibliotheek, diverse musea, de Stadsgehoorzaal, VIB[[6]](#footnote-7), lokale kunstenaars, NME (Natuur Milieu Educatie), de winkeliersvereniging, scouting en omwonenden.

Voor de zorg is op wijkniveau een wijkteam ingericht. Dit wijkteam bereikt dat kinderen adequate, integrale en passende hulp geboden krijgen op het IKC en daarbuiten.

## Ontwikkeling van de kinderen

### Eigenaarschap ontwikkeling bij de kinderen

Alle locaties streven ernaar om het eigenaarschap voor persoonlijke ontwikkeling zo veel als mogelijk bij kinderen zelf te stimuleren. De locatie realiseert dit door:

* Digitaal Rapportfolio waar ouders, kinderen en medewerkers de ontwikkeling van het kind in bijhouden
* Maandelijks een mentorgesprek waarbij één op één aandacht is voor de eigen ontwikkeling.
* Inzage in eigen ontwikkelkansen middels dashbord Snappet en Rapportfolio

### Leer- en ontwikkelingsaanbod

* 1. **Basisaanbod**

Zie 4.3.a

* 1. **Plusaanbod**

Voor alle locaties binnen de gemeentes Vlaardingen, Schiedam en Maassluis is onder organisatie van het Samenwerkingsverband een aanbod van specialistische leesbegeleiding en bestuurlijke plusklassen. Daarnaast heeft de locatie zelf het volgende plusaanbod gerealiseerd:

* Levelwerk voor leerjaar 1 t/m 8
* *Plusklas*
* *Zie voor beleid: 3.1.7 .* 
  1. **Ondersteuningsaanbod**

IKC VanKampen heeft een eigen zorgteam bestaande uit:

1 zorgcoördinator 0 t/m 13 jaar

1 orthopedagoog

1 kindercoach

1 leerkrachtcoach

2 logopedisten

1 arrangementsbegeleider

1 Globe-maatjes (NT2/TOS begeleiding)

IKC VanKampen maakt daarnaast deel uit van het ‘Samenwerkingsverband Onderwijs dat Past’. Het samenwerkingsverband van Schiedam, Vlaardingen en Maassluis. Dat samenwerkingsverband waarborgt mede de zorg voor leerlingen en ondersteunt het onderwijs om de zorg en de onderwijskwaliteit zo optimaal mogelijk vorm te kunnen geven.

*Het profiel ondersteunt*

* De school bij het antwoord op de vraag of het kan voldoen aan de onderwijsbehoefte van een leerling
* De school en de ouders bij de onderlinge communicatie
* De school bij het professionaliseringsbeleid
* De school bij het bepalen van de mate waarin een school extra ondersteuning kan bieden
* Het samenwerkingsverband bij het bepalen van een niveau van basisondersteuning
* Het samenwerkingsverband bij het bepalen of scholen medegefinancierd zullen worden uit ondersteuningsmiddelen
* Het samenwerkingsverband om te bepalen of het in staat is om alle leerlingen passend onderwijs te bieden zodat de scholen binnen het samenwerkingsverband aan de zorgplicht kunnen voldoen
* Het samenwerkingsverband bij het arrangeren van extra ondersteuning.
* Het ondersteuningsplan van de school, waarin de praktische uiteenzetting staat beschreven.

Onderwijsvisie/IKC concept

De zorg van ons IKC is gebaseerd op preventie, ondersteuning en afstemming. We zien onze school als een centraal punt in de wijk waar we samen met ouder, kind en hulpverleners aandacht hebben voor de ontwikkelingsbehoeften van een kind.

Ons streven is te kijken naar de kwaliteiten en mogelijkheden van ieder kind en daarop aan te sluiten binnen een stevig pedagogisch kader.

### Burgerschapsvorming

Met burgerschapsonderwijs zorgen we ervoor dat kinderen na hun basisschooltijd weten wat de basiswaarden van onze samenleving zijn en dat zij hier respect voor hebben. Bovenal is de basisschool de uitgelezen plek om veel met deze waarden te oefenen.

* 1. Aanbod op de locatie

De gehele leerlijn Burgerschapsvorming is onderverdeeld in een tweejarige themaplanner. Alle kerndoelen worden thematisch aangeboden tijdens de middagvakken.

* 1. Er wordt gewerkt aan beleid op Mediawijsheid volgens de standaarden die in 2023 zullen gelden

### Kinderparticipatie

IKC VanKampen heeft een Kinderraad waarin leerlingen van verschillende leerjaren in deelnemen. Kinderen worden middels verkiezingen toegelaten tot deze raad. De kinderen uit de bovenbouw kinderraad nemen ook deel aan de Un1ek Kinderraad

# Hoofdstuk 6 Bouwsteen 4 ‘kennis en vaardigheden’

### Veiligheid

* 1. **Basisvoorwaarde**

Alle locaties van UN1EK voldoen aan de wettelijke eisen (basisvoorwaarden) die van invloed zijn op de gezondheid en veiligheid van de kinderen, medewerkers en de schoolomgeving.

* 1. **Klimaat**

Onder een veilig klimaat verstaan we een werk- en leeromgeving waarin kinderen en medewerkers optimaal kunnen leren en werken in een sfeer van vertrouwen en positiviteit.

Algemene omgangsnormen

* Leerlingen, medewerkers, directie en ouders gaan respectvol met elkaar om: zij doen elkaar geen pijn, hinderen elkaar niet en berokkenen elkaar geen schade. Niemand doet iets wat een ander stoort, raakt de ander niet aan als deze dat niet prettig vindt.
* Gelijke gevallen worden gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, (seksuele) geaardheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.
* Op het IKC wordt geen geweld gebruikt, niet gepest en worden geen bijnamen gegeven. Er wordt niet geroddeld en gescholden, er worden geen spullen afgepakt en vernield. Ook wordt niet met geweld gedreigd en vindt geen afpersing plaats. Er wordt niet mishandeld en geen seksueel geweld gebruikt.
* Op het IKC wordt iedereen met zijn eigen naam aangesproken.
* Iedereen zorgt dat de locaties er ordelijk en gezellig uitzien. Vanzelfsprekend heeft het personeel daarin een voorbeeldfunctie. Medewerkers wijzen de kinderen, indien nodig, op de locatie specifieke gedragsregels.
* Iedereen gaat zorgvuldig om met het eigendom van een ander. Met zorgvuldig wordt bedoeld: het niet met opzet misbruiken van het geleende eigendom, zodat het eigendom ongeschonden teruggegeven kan worden.
* Het is niet toegestaan de (ICT)-apparatuur binnen de school te gebruiken voor opslag, opvragen en verspreiden van racistisch, discriminerend en seksueel getint materiaal.
* Medewerkers, stagiaires en leerlingen dragen kleding die voor anderen niet aanstootgevend is.

* 1. **Veiligheidsmonitor**

De Veiligheidsmonitor is een instrument waarmee je kunt voldoen aan de wettelijke verplichting om de sociale veiligheid van kinderen in en rond de school te volgen en te verbeteren. Deze locatie werkt met: Vensters, https://www.vensters.nl/

* 1. **Sociaal-emotioneel volgsysteem**

Om vroegtijdig te kunnen signaleren is het noodzakelijk om de sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen te volgen. De sociaal emotionele ontwikkeling is een dynamisch proces waarmee kinderen de fundamentele levensvaardigheden verwerven die hen helpen bij het ontwikkelen van een persoonlijke identiteit, het opbouwen van relaties met anderen en het hanteren van verwachtingen van hun omgeving. Het is hierbij belangrijk voor ogen te houden dat de beschrijving uitgaat van gemiddelden. Iedere leerling is uniek, dus niet elke leerling hoeft er op dat specifieke moment aan te voldoen. Deze locatie werkt met: de hart en handen vragenlijsten van bureau ICE, IEP

* 1. **RIE**

De Arbowetgeving is van toepassing voor alle professionals op de locatie. Alle locaties van UN1EK werken met een QuickScan van de locatie voor het in kaart brengen van de risico’s en het Arbeidsdeelnamesysteem voor een cyclische bewaking van de Arbowetgeving.

### Kennis en vaardigheden van de professional

* 1. Zie 3.5.a.
  2. Relatie met de gevraagde kennis en vaardigheden op de locatie
* Kindercoach (aanwezig)
* *Leerkrachtcoach(*aanwezig)
* *Orthopedagoog (*aanwezig)
* *Rekenspecialist (*aanwezig)
* *Leesspecialist (*aanwezig)
* *Taalspecialist (*aanwezig)
* *Groen Cement specialist (aanwezig)*
* *Snappet-coördinator (aanwezig)*
* *Techniekdocent (aanwezig)*
* *Specialist Engels (aanwezig)*
* *Specialist Rouwverwerking (in opleiding, laatste jaar)*

### Aanbod

* 1. **Curriculum**

Zie de schoolgids/informatiegids van de locatie

* 1. **Hoofdvakken**

Zie 4.3.a.

* 1. **Locatie gebonden vakgebieden**
* Kernvakken Taal, Rekenen, Lezen, Spelling
* WO-vakken Geschiedenis, Aardrijkskunde, Verkeer, Biologie
* Engels
* Schrijven
* Programmeren
* Bewegingsonderwijs
* Cultuur & Educatie gerichte activiteiten
* Techniek waaronder Programmeren
  1. **Achterstandenbeleid (OAB)**

De schoolweging biedt kansen voor een effectieve aanpak voor onderwijsachterstanden (die voorziet in extra middelen voor basisscholen met kinderen uit achterstandsgroepen). Daarnaast biedt het VVE-beleid vanuit de gemeente de kansen voor voor- en vroegschoolse educatie kansen. Op de locatie wordt uitvoer gegeven aan het onderwijsachterstandenbeleid d.m.v.:

*Deeltijd schakelklas,   
Doelgroep:* Voor kinderen met een grote taalachterstand in het basisonderwijs zijn er in Vlaardingen schakelklassen. In deze klassen krijgen leerlingen gedurende één schooljaar in een kleine groep les, zodat zij daarna op hun eigen niveau kunnen deelnemen aan het reguliere onderwijs.

*Doelstellingen*

Minimaal 80% van de schakelklasleerlingen heeft aan het einde van het schakelklasjaar een gemiddelde of meer dan gemiddelde groei in ontwikkelscores en dle behaald voor woordenschat, technisch lezen en begrijpend lezen, gemeten met IEP LVS.

### Resultaten

* 1. **Wettelijke eis**

Met ingang van het schooljaar 2020/2021 meten we middels referentieniveaus wat de kinderen geleerd hebben in de vakgebieden lezen, taalverzorging en rekenen. Dat wordt afgezet tegen de schoolweging zodat we rekening houden met de populatie van een locatie. Deze schoolweging, die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) berekent, kijkt naar verschillende kenmerken van het kind en het gezin. Zo kunnen we goed rekening houden met de verschillen tussen populaties. Zie voor meer informatie over het nieuwe model het document ‘Onderwijsresultatenmodel po (versie januari 2021)’[[7]](#footnote-8) en voor meer informatie over de schoolweging de pagina ‘De schoolweging: een nieuwe maat voor de leerlingenpopulatie’[[8]](#footnote-9). Alle locaties van UN1EK moeten minimaal voldoen aan het wettelijk minimumniveau.

**b. Ambitie locatie boven wettelijke eis**

Ambitiedoel IKC Van Kampen: > landelijk gemiddelde. 100% 1F, 65% 2F/1S, met een 100% leerrendement. IEP geeft deze weer in ontwikkelscores. In de voortgangsgrafiek van een leerling is te zien op welk niveau, per domein en scoort.

**c. Vertaling in referentieniveau**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Taalverzorging | Lezen | Rekenen |
| Prognose 1F | 90% | 96% | 90% |
| Prognose 2F/1S 2020 | 41% | 70% | 45% |
| Prognose 2F/1S 21-ev | 50% | 70% | 50% |

### PDCA-cyclus

* 1. **Uitleg cyclus en verwijzing naar beleid**

Toetsen zijn onderdeel van de PDCA-cyclus: Plan-Do-Check-Act. Dus we stellen doelen (Plan), we geven het best denkbare onderwijs (Do) en we kijken of de kinderen hebben geprofiteerd (Check). En als dat niet of onvoldoende het geval blijkt gaan we zorgen dat dat alsnog lukt en passen we ons onderwijs aan (Act1). Als het wel gelukt is, nemen we de succesfactoren van ons onderwijs op in ons handelingsrepertoire van de toekomst (Act2).

Vanuit de visie op integrale kindcentra richten wij ons aanbod in op de ontwikkeling van kinderen op locatie-, groeps- en individueel niveau. Daarnaast zetten alle locaties de PDCA-cyclus in voor het opbrengstgericht werken. We gaan hierbij uit van onderstaande aspecten:

• Doelen: het stellen van hoge doelen en doelgericht werken

• Tijd: het besteden van voldoende tijd aan de basisvaardigheden en extra tijd voor risicokinderen

• Aanbod: de doorgaande leerlijn, het beredeneerd aanbod, het gebruik maken van

goede methoden en materialen

• Instructie: het gebruik maken van het directe instructiemodel

• Differentiatie: de principes van convergente differentiatie toepassen

• Monitoring: de ontwikkeling van de kinderen volgen met methodegebonden

en methodeonafhankelijke toetsen en door observatie en gesprekken.

* 1. **Toetsbeleid van de locatie**

Voor de doorstroomtoets gebruikt de locatie: IEP bureau ICE

Voor LVS-toetsen gebruikt de locatie: IEP bureau ICE

Voor meer informatie over het lokale toetsbeleid verwijzen wij u naar het beleidsdocument: Handboek blz. 13 en beleidsdocumenten 1.2

# Hoofdstuk 7 Prestatieafspraken

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bouwsteen** | **Prestatie indicator, voor SMART indicatoren verwijs ik naar bijlage 1** | | **Afhankelijkheid/koppeling andere locatie/afdeling** | | **Termijn** | | **Koppeling begroting/investering** | | | **Omschrijving/Tussenevaluatie/eindevaluatie** |
| *Doelen vanuit beleid Un1ek* | | | | | | | | | | |
|  | KPI Communicatie  één team, één taak | | Kwaliteit | | Schooljaar 2023-2024 | | Capisci regel 41235: Activiteiten personeel  €5000 opgenomen in begroting 2023  €6000 op te nemen in 2024 en goed verdelen over de begroting onderwijs en opvang  Kosten observatie systeem aangevraagd in NPO en goedgekeurd door DB. | | | Tweedaagse personeel  Onderzoek naar nieuw observatie systeem 0 t/m 6 jaar  Thematisch werken niet meer IKC breed oppakken |
|  | Personeelsbeleid  Goed werkgeverschap versus twee CAO’s (ongelijkheid voorkomen)  Werkplezier verhogen | | P&O | | Schooljaar 2023-2024 | | Bij formatiegesprek ruimte behouden voor doorgroei personeel met juiste beloningen in schalen en functies.  Opgenomen in begroting 23 regel formatie, rekening houdend met lumpsum.  LC groei Reken coördinator  LB groei PEP medewerkers | | | Stoelmassage aanbod op IKC, structureel op aanvraag Dhr D. van Dijk  Werktijden meer flexibel inzetten  Onderzoek naar uitbreiden dieren op het IKC |
|  | KPI kwaliteit   * Scholing personeel (zie gesprekkencyclus verslagen * Cursus aanbod voor ouders uitbreiden * Aandacht voor Talent * Studiereizen opnemen in aanbod personeel | | Kwaliteit en Un1ek academie  Aanzet | | Schooljaar 2023-2024 | | Scholing  €55.500 NPO scholing aanvraag gedaan bij afkeur moet dit in begroting 24 worden opgenomen  Capisci 41231 Begroting 23:  €20.000 | | | 2023-2024 scholing  PABO, 2 collega’s  Aandachtsfunctionaris, 4 collega’s  Zij instroom PABO, 1 collega  Basisbekwaamleiderschap, 1 collega  Leerkrachtondersteuner, 3 collega’s  Teamscholing Talentfluisteren  VVE training nieuwe medewerkers |
|  | |  | |  | |  | |  |  | |
|  | | Onderhoud pleinen en tuinen | | Facilitair  Financiën | | Kalenderjaar 2024 | | Onderhoud begroting ophogen binnen offerte Verkade | Verkade uitbreiding onderhoudsovereenkomsten voor Onderwijs en Opvang | |
|  | |  | |  | |  | |  |  | |
|  | | Gebouwen en onderhoud | | Facilitair | | Schooljaar 23-24 | | Zie MJOP en Teams voor specifieke afwijkende begroting. | PRIO 1  - Realisatie twee lokalen aan de PS (‘23)  - Verwijderen speeltoetstel PS achterplein (‘23)  - herplaatsen speeltoestel PS achterplein (’24)  - splitsen kantoor PS (’23)  - aanleg dak beveiliging WP t.b.v. filters centrale afzuiging (’23)  - reinigen gevel CL en PS (’23)  - aanleg smal looppad CL richting achterplein (’23)  PRIO 2  -plaatsen pantry’s PS boven (MJOP)  - herstellen afgekeurde speeltoestellen PS voorplein (’23 Verkade) | |
| *Doelen gericht op het wijkgebonden werken* | | | | | | | | | | |
|  | KPI Samenwerking  Uitbreiden aantal gastlessen binnen schooltijd maar ook op de BSO | | P&O  HRM  SWV  Wijkscholen/ikc's IKC-Raad | | Schooljaar 2023-2024 | | Capisci regel 41221 Inhuur personeel €33500 passend in begroting 2023 aangevuld met een extra NPO aanvraag, bij afkeur opnemen in begroting 2024 | | | Dramalessen Programmeerlessen Natuurlessen Schoolschrijvers (lezen)  Qrabbl inzet  Expertise Un1ek: inzet specialist rouwverwerking |
|  |  | |  | |  | |  | | |  |
|  |  | |  | |  | |  | | |  |
| *Doelen gericht op het IKC* | | | | | | | | | | |
|  | Groei en resultaten | | Kwaliteit | | Schooljaar 23-24 | | geen | | | Evaluatie leesbaarheid rapport voor ouders (enquête uitzetten) |
|  | KPI Passend Opvang en Onderwijs  doorgaande lijn IKC | | Kwaliteit SWV,CJG, Wijkteam | | Schooljaar 2023-2024 | | geen | | | Warme overdracht HEDO-Onderwijs Opvang beleid maken en implementeren. |
|  | Huisvesting en inrichting IKC   * PSZ naar CL Onderwijs alleen op PS en WP * Realisatie twee lokalen aan de PS | | Facilitair  Financiën  Planning en Plaatsing | | Schooljaar 23-24  MJO begroting\Aparte begroting realisatie op te vragen. | |  | | |  |
|  | Ouderbetrokkenheid verhogen | | Communicatie | | Schooljaar 23-24 | | PR  44160: €2000 | | |  |
| *Doelen gericht op het onderwijs/Opvang* | | | | | | | | | | |
|  | KPI Natuur&Techniek  Natuurlokaal en lessen verder implementeren.  Groen cement behouden bij opvang | | Facilitair Fonds Schiedam Vlaardingen | | Schooljaar 2022-2023 | | Groencement  €10.000 2022 Natuurdocent in formatie Onderwijs opgenomen | | |  |
|  | Coaching personeel Opvang | | P&O | | 2023 | |  | | | Coachplan personeel omschrijven en inzetten |
|  | Onderwijsuren verlagen t.b.v werkdruk onderwijs | | IKC raad | | Schooljaar 2023-2024 | | x | | | Mei 2022, akkoord IKC raad op onderwijs uren en administratie dagen voor personeel |
| Doelen gericht op peilingen | LeerlingenZorgteam, helder beeld van basiszorg en aanvullende zorg.  Observatie model voor jonge kind  0 t/m 6 jaar | | nvtZorgteam IKC  Wijkteam  SWV  JOS  Leerrecht | | Schooljaar  2023-2024 | | Opgenomen in NPO gelden  €45.000, 0.2 WTF | | | Speerpunt: Sociale veiligheid Basiszorg is taak van de school. Bij aanvullende zorg kinderen sneller op een VOT en OT bespreken.  We starten met implementatie Groepsgeluk in alle groepen  Onderzoek naar nieuw observatie systeem  Herijken Ondersteuningsprofiel, rekening houdend met de haalbaarheid voor het team en voor het welbevinden voor het kind/ de groep. En daarin de verantwoordelijkheden benoemen van het (V)OT, de IB en de directeur.  Herijken meldcode IKC VAnKampen |
|  | Ouders | |  | | Schooljaar  2023-2024 | | Verbouwingen opgenomen in MJOP en reeds uitgevoerd | | | Speerpunt: veiligheid en kwaliteit BSO  Verhuizen groep 8 naar Onderwijslocatie  Verhuizen BSO naar Onderwijslocatie  Groepsgeluk opstarten Zie ook leerlingen |
|  | Medewerkers | | nvt | | Schooljaar  2023-2024 | |  | | | Speerpunt werkdruk verlaging:  Zie link uitwerking met team onder dit tabel. - Onderwijsuren terugbrengen t.b.v. admin uren akkoord IKC raad |
|  | Levensbeschouwelijke identiteit/burgerschap |  | Schooljaar 23-24 |  | Mei 2022 Teambijeenkomst, input moet leiden tot beleid in 23-24 |
|  | Zorg op het IKC | Kwaliteit | Schooljaar 23-24 |  | Evalueren van de zorgstructuur van het IKC.  In kaart brengen wat de reikwijdte is van inclusief onderwijs op ons IKC  Borgen van de zorgroute en procedures  Borgen van de meldcode |

Voor inhoud KPI Onderwerpen en SMART verdeling: Bijlage 1

Voor volledige uitwerking van de ideeën en plannen verwijzen wij graag naar Kwaliteitshandboek personeel, hoofdstuk 5: [Klik hier voor de link](https://stichtingun1ek.sharepoint.com/sites/intranet-archief/scholen/vankampenschool/Gedeelde%20%20documenten/Bestanden%20in%20weekberichten/5.%20KPI's%202023-2024.docx?d=w068cbfe9f3ad4bd0b81eae16b088bcbd)

Handtekening (IKC)-directeur Handtekening clusterdirecteur Handtekening bestuurder

Naam: \_\_\_\_\_\_\_Danielle Clausing Naam: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Naam: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Hoofdstuk 8 Nationaal Programma Onderwijs (NPO) extra aanvraag en verantwoording liggende gelden IKC VanKampen



Handtekening (IKC)-directeur Handtekening clusterdirecteur

Naam: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Naam: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Hoofdstuk 9 Bijlage met aanvullende informatie vanuit de locatie

**KPI’s IKCVanKampen 2022-2023** (uitwerking clusterbijeenkomsten mei/juni 2022)

Kritieke (Key)  
Prestatie (performance)  
Indicator (indicators)  
  
Casusregie:

MT  
Opvang medewerkers  
Werkgroep Onderwijs

Globe specialist

Zorgteam

1. Natuur&Techniek  
   0-4 jaar Carbon Foodprint verder uitwerken (opvang)  
   toename aantal natuurlessen hele IKC   
   toename aantal technieklessen hele IKC  
   VR onderwijs in praktijk brengen (onderwijs)  
   toename aantal buitenlessen (onderwijs)
2. Communicatie  
   evenwicht tussen schooltaal en thuistaal  
   éen LVS voor hele IKC  
   beleid op overdracht tussen werksoorten hele IKC  
   rapportfolio aanpassen  
   één team, één taak  
   P.O.P gesprekken met kinderen
3. Kwaliteitsontwikkeling  
   inwerken nieuwe medewerkers  
   collegiale consultatie hele IKC  
   traject excellent IKC (vieren en vasthouden)  
   100% leerrendement  
   behalen uitstroomniveau ’s
4. Passend onderwijs  
   EK-klas  
   Talent-klas  
   doorgaande lijn IKC  
   Inclusief onderwijs &opvang onderzoek naar kennis binnen het IKC  
   wijk gebonden werken
5. Samenwerking (extern & intern)  
   Uitbreiden aantal gastlessen  
   erkennen en herkennen elkaars expertise  
   stages voor kinderen op verschillende afdelingen van het IKC
6. Mediawijsheid  
   Zie plan mediawijsheid

**Fases van de doelen schooljaar 2022-23**

Plan/verkennen:

* POP gesprekken voor kinderen vanaf groep 4 middels Rapportfolio ‘hier werk ik de komende tijd aan’
* Onderzoek MijnRapportfolio 2.0 (beter leesbaar makkelijker invulbaar)
* 24 uurs opvang

Do/ontwikkelen

* Onderzoek naar 1 IKC inschrijfformulier
* Wijkgebonden werken om een totaalaanbod voor kinderen te ontwikkelen
* Toewerken naar één administratiesysteem LVS (Parnassys)
* Medewerkers bezoeken informeel alle locaties (weet met wie je werkt)
* Overdracht tussen werksoorten altijd warm organiseren (evt digitaal)
* VR onderwijs integratie in WO vakken
* Collegiale consultatie binnen hele IKC opnemen in kwaliteitsstructuur
* Ontwikkeling tot expertisecentrum op leesplezier en close reading lessen (Pilot omzetten naar beleid)
* Ieder thema minimaal een techniek les
* Realisatie buitenlokaal

Check/realiseren

* Doorontwikkeling klasdoorbroken werken cluster ½ (vakexpertise per docent)
* Globe Maatje’ en beleid op NT2 onderwijs vormgeven
* Planning en plaatsing 1 dag in week op IKC
* Spreiden personeel flexschil over de hele week
* Vaste cyclus/planning thematisch werken/woordenschat binnen IKC
* Elk kind kent zijn talent
* Uitstroom 1F = 100%
* Uitstroom 2F/1S = 65%
* Kwaliteit mentorgesprekken is toegenomen en beleid op geformuleerd in een doorgaande lijn
* 100% leerrendement voor ieder kind
* Planning en plaatsing medewerker op locatie (CL)
* Leerkrachtcoach (beleid schrijven)
* Doorgaande lijn taal/spelling

Act/vieren

* Rooster 8 digitaal
* Ontwikkeling tot Excellente School
* Excellente school
* Speelruimte buiten Willem Pijperstraat
* Opleiding 1 collega tot Snappet expert
* Digitale schermen met IKC ontwikkelingen zichtbaar op alle locaties
* Meer buitenlessen (minimaal 1 per kwartaal)
* Doorontwikkeling cluster 3 naar vakexpertises rekenen en lezen (inclusief inrichting lokalen)
* Schoolreis en excursies per cluster
* Digitaal vergaderen waar zinvol gehouden in de organisatie

Omdat de praktijk leert dat doelen gedurende een schooljaar in een nieuwe fase van ontwikkeling kunnen geraken is er een actueel overzicht van doelen aanwezig in de directiekamer aan de Paterstraat.

# Hoofdstuk 10 Tijdpad

De jaarplannen doorlopen de volgende cycli:

1. Het jaarplan wordt opgesteld door de IKC-directeur/ afdelingsverantwoordelijke. De IKC – directeur is de eigenaar van het jaarplan. Bij het opstellen van het jaarplan wordt een hoofdstuk opgenomen met de evaluatie van het lopende jaarplan.

*Tijdpad: juni*

1. Een 1e versie van het concept jaarplan wordt voorzien van feedback door de clusterdirecteuren (IKC) en de directeur bedrijfsvoering. De feedback wordt verwerkt door de opsteller.

*Tijdpad: voor de zomervakantie*

1. De IKC-directeur/ afdelingsverantwoordelijke levert het definitief jaarplan aan het DB. Het DB bespreekt de belangrijkste onderwerpen vanuit kindcentrum-ontwikkeling, bedrijfsvoering en Koers24. De bestuurder accordeert.

*Tijdpad: voor 1 september*

1. De jaarplannen worden uitgevoerd op de locaties/ afdelingen.   
   De afdelingen monitoren de voortgang die gemaakt wordt op basis van de vastgelegde afspraken, rapporteren daarover, analyseren, rapporteren en doen voorstellen voor verbetering.
2. Er worden door de clusterdirecteuren gesprekken gevoerd n.a.v. de jaarplannen met IKC-directeur, Teamleider(s) Onderwijs en Opvang en IB’er, op de afdelingen door de Directeur Bedrijfsvoering met de afdelingsverantwoordelijken. Agenda hiervoor zijn de prestatieafspraken (hoofdstuk 7). Afspraken vanuit de gesprekken worden vastgelegd en gedeeld met de betrokkenen.  
   Hiervoor worden 3 momenten in het jaar geprikt:
   1. Doelstellingengesprek (september)
   2. Tussenevaluatie (februari)
   3. Evaluatiegesprek + opbrengsten (mei)

*Bovenstaande is de vaste structuur. Bij aanleiding wordt er geëscaleerd middels interveniëren door het DB.*

1. VIB is voor Vlaardingse scholen de partner in schoolsportprogramma, naschoolse clinics en sportdagen.  [↑](#footnote-ref-2)
2. Basisdocument kwaliteit UN1EK [↑](#footnote-ref-3)
3. Zie beleid PDCA cyclus UN1EK voor een volledige uitleg [↑](#footnote-ref-4)
4. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/02/11/bijlage-sponsorconvenant-2020-2022> [↑](#footnote-ref-5)
5. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2017-148.html> [↑](#footnote-ref-6)
6. VIB is voor Vlaardingse scholen de partner in schoolsportprogramma, naschoolse clinics en sportdagen.  [↑](#footnote-ref-7)
7. [Onderwijsresultatenmodel primair onderwijs | Publicatie | Inspectie van het onderwijs (onderwijsinspectie.nl)](https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderwijsresultaten-primair-onderwijs/documenten/publicaties/2019/12/10/onderwijsresultatenmodel-voor-het-primair-onderwijs) [↑](#footnote-ref-8)
8. [De schoolweging: een nieuwe maat voor de leerlingenpopulatie | Onderwijsresultaten in het primair onderwijs | Inspectie van het onderwijs](https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderwijsresultaten-primair-onderwijs/naar-een-nieuw-onderwijsresultatenmodel/de-schoolweging-een-nieuwe-maat-voor-de-leerlingenpopulatie) [↑](#footnote-ref-9)