



Katholieke

Scholenstichting Utrecht

meer dan een basis

SAMENVATTING STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2009-2013
EEN NÓG BETER RESULTAAT VOOR ALLE KINDEREN



**SAMENVATTING
STRATEGISCH BELEIDSPLAN**
KSU 2009-2013



Vooraf

Een nóg beter resultaat voor alle kinderen is de naam van het Strategisch Beleidsplan van de KSU voor de jaren 2009-2013. Het plan is ontstaan door middel van een interactief proces. Wie heeft daaraan meegewerkt? Een kerngroep met daarin:

- een veertigtal KSU-medewerkers;
- leden van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

De tekeningen in dit boekje zijn gemaakt tijdens de bijeenkomsten van de kerngroep. Het College van Bestuur heeft het beleidsplan vastgesteld. De Raad van Toezicht heeft het plan goedgekeurd.

Inhoud

1. De KSU - wie zijn wij?	6
2. Basiskeuzes achter het Strategisch Beleidsplan.	14
3. Wat gaan we doen? Overzicht van thema's, doelen en resultaten.	21
4. Wie gaan het doen? Ondernemend Gezelschap en programmamanagement.	35
5. Tot slot.	38



1. De KSU - wie zijn wij?

De KSU heeft een eigen identiteit die is opgebouwd uit drie delen.

Allereerst de katholieke identiteit. Daar wil de KSU nadrukkelijk rentmeester van zijn. De kaders hiervoor kun je vinden in de KSU-Canon.

Ten tweede de zes kernwaarden. Samen 'vangen' ze het gevoel, de sfeer van de KSU.

Ten derde de zes kernkwaliteiten. Zij gaan over de organisatorische aspecten van de KSU.

Kernwaarden, kernkwaliteiten en Canon: samen geven ze de KSU een eigen karakter.

Ouders kiezen vaak heel bewust voor een KSU-school. Ze kijken naar de kwaliteit van het onderwijs. Maar ook naar de sfeer en uitstraling op school.



Kernwaarden

EENVOUD

'Eenvoud' - in de zin van authentiek en kernachtig - zorgt voor een slimme vereenvoudiging van de complexe onderwijswereld. We dragen deze eenvoud uit naar de kinderen.



AANDACHT

'Zien en gezien worden' is belangrijk binnen de KSU. Er is aandacht voor de ander en voor ieders eigenheid.

RUIMTE

Bij de KSU denken we in kansen en mogelijkheden om te groeien en te ontwikkelen. Groeikansen voor kinderen én medewerkers.

VERANTWOORDELIJKHEID

Iedere KSU-medewerker krijgt en neemt verantwoordelijkheid. Ieder vanuit zijn eigen taak en positie. Bij verantwoordelijkheid krijgen hoort onlosmakelijk: verantwoording afleggen. Zo ontstaat openheid en transparantie.

VERNIEUWING

Vernieuwing is belangrijk. Steeds proberen we mét en ván elkaar te leren. We zijn nieuwsgierig. Nieuwsgierig naar ontwikkelingen op school, bij onszelf, bij kinderen, bij collega's, in het onderwijs, in de wereld.

PLEZIER

Binnen de KSU bestaat een familiegevoel. Medewerkers gaan collegiaal, soms vriendschappelijk met elkaar om. We kunnen op elkaar rekenen.



Kernkwaliteiten

GOED GEORGANISEERD

De KSU is een stevige organisatie. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn benoemd. De KSU is financieel gezond. We doen ons werk goed.



VARIATIE

Onze scholen hanteren verschillende onderwijsconcepten. Wat telt is niet de vorm, niet de methode, maar het resultaat: 'Passend Onderwijs voor elk kind!'

GOEDE VOORZIENINGEN

De KSU biedt ook het personeel meer dan een basis. Er is goede huisvesting, er zijn goede arbeidsvoorwaarden, bijscholingsmogelijkheden, bindingsacties.

PROFESSIONEEL

KSU-medewerkers zijn vakbekwaam. We leren voortdurend bij. We houden elkaar scherp.

GELEGENHEID TOT ONTMOETING

Weten wie je collega's zijn en wat hen bezielt, is voorwaarde voor een hechte organisatie. Daarom organiseren we ontmoetingen; om ervaringen uit te wisselen, om kennis te delen en voor het plezier.

OPBRENGSTGERICHT

'Maatschappelijk rendement', is de ambitie van de KSU. Taal en rekenen zijn de basis, maar er is meer. Groei in sociaal en emotioneel opzicht. Groei tot wereldburgers. Daarom doen we mee met de wereld, onder meer via het Atjeh-project.



KSU: meer dan een basis

De KSU doet een belofte: de KSU biedt kinderen en medewerkers meer dan een basis. De KSU biedt goed onderwijs dat is ingebed in warmte en aandacht. Een 'familiegevoel'.

Vernieuwing hoort bij die belofte. Taal en rekenen zijn belangrijk. Maar ook het ontwikkelen van specifieke talenten en kwaliteiten van ieder kind.

Elke KSU-school profileert zich met een 'plusaanbod'. Daarmee onderscheidt de school zich van andere scholen, en wordt nog aantrekkelijker voor ouders en kinderen.

Medewerkers krijgen volop kansen om hun vaardigheden en vakbekwaamheid te ontwikkelen.

Kortom: de KSU biedt perspectief, geeft hoop, en schept voorwaarden voor groei. Inderdaad: véél meer dan een basis.

Katholieke

Scholenstichting Utrecht

meer dan een basis



2. Basiskeuzes achter het Strategisch Beleidsplan

Het Strategisch Beleidsplan als schakel

Wat willen we als KSU gezamenlijk doen en bereiken? Daarover gaat het Strategisch Beleidsplan. Leerkrachten, schoolleiders, staf, clusterdirecteuren, College van Bestuur, GMR, Raad van Toezicht: iedereen heeft daarin zijn eigen verantwoordelijkheid.

In het schoolplan staat wat we *per school* met elkaar willen doen en bereiken. Kinderen, ouders, leerkrachten, schoolleider, clusterdirecteur: opnieuw heeft iedereen een eigen rol.

Wet- en regelgeving komen van het rijk, de gemeente en de onderwijsinspectie. Voor de KSU zijn dit de kaders waarbinnen we werken.

Relatie met beleidsplan 2004-2008

Het huidige beleidsplan komt niet uit de lucht vallen. Het bouwt voort op het vorige, dat zeven speerpunten had. Dit beleidsplan is met goed resultaat afgerond, en daar zijn we trots op.

Enkele thema's uit het vorige beleidsplan - kwaliteitszorg, bekwaamheidsdossier, beloningsbeleid, schoolprofielen - krijgen opnieuw een plaats.

Niveau I

WAT WILLEN WE DOEN
VOLGENS DE WET:
WET- EN REGELGEVING

Niveau II

WAT WILLEN WE ALS
KSU MET ELKAAR DOEN:
STRATEGISCH
BELEIDSPLAN

Niveau III

WAT WILLEN WE ALS
SCHOOL MET ELKAAR
DOEN: SCHOOLPLAN

Basiskeuzes: kind en leerkracht centraal

Het beleidsplan 2009-2013 zet kind en leerkracht centraal (in die volgorde).

Kind centraal

Bij de KSU kijken we bij het nemen van besluiten *altijd* of het kind erbij gebaat is. Niet alleen op de scholen. Ook bij boven-schoolse besluiten huldigen we dit principe.



Leerkracht centraal

De leerkracht is de spil in ons onderwijs. Zonder goede leerkrachten geen goed onderwijs. Binnen de KSU kunnen leerkrachten professioneel en betrokken hun prachtvak uitoefenen. De KSU stimuleert elke leerkracht zich te blijven ontwikkelen.

‘Kind en leerkracht centraal’ leidt tot vier uitgangspunten voor het beleidsplan 2009-2013. De nadruk ligt op:

- de binnenkant van de KSU-organisatie;
- het primaire (onderwijs)proces;
- het leren van het individuele kind;
- het goed toerusten van de leerkrachten.

Hoofddoel Strategisch Beleidsplan

**EEN NÓG BETER
RESULTAAT VOOR
ALLE KINDEREN**

In 2013 willen wij een nóg beter resultaat hebben geboekt voor alle kinderen die onderwijs bij ons volgen. Dat is het hoofddoel van het Strategisch Beleidsplan 2009-2013.

We weten met elkaar dat op sommige KSU-scholen de kwaliteit van het onderwijs omhoog kan en moet. En goed presterende scholen kunnen nog meer uit het individuele kind halen.

Onze ambitie is: 'we halen het maximale uit het kind, uit de leerkracht en uit de school - ook in relatie tot de wijk'.

Cito-scores zijn daarbij belangrijk. Maar er is meer. Op de KSU-scholen gaat het ook om plezier in het leren, om levensvreugde, om saamhorigheid. Ook dat is voor ons resultaat.





Het pad naar nóg betere resultaten

Een nóg beter resultaat voor alle kinderen. Dat komt tot stand via:

INNOVATIE

Actief bezig zijn met innovatie en vernieuwingen die bijdragen aan ons onderwijs. Denk aan beter, innovatief ICT-onderwijs.

LEERKRACHTEN

Extra aandacht voor leerkrachten. Het onderwijs is gebaat bij leerkrachten die kwaliteit leveren en zich optimaal blijven ontwikkelen.

ONDERWIJSCONCEPTEN

Het (door)ontwikkelen en toepassen van onderwijsconcepten waarmee we maatwerk aan kinderen kunnen bieden.

BETROKKENHEID

Meer betrokkenheid van medewerkers bij de KSU creëren, onder meer door het opzetten van netwerken binnen de organisatie.



3. Wat gaan we doen? Overzicht van thema's, doelen en resultaten

Zes thema's

Allerlei waardevolle ideeën zijn genoemd tijdens de totstand-koming van het Strategisch Beleidsplan. Je vindt ze niet allemaal terug in dit plan. Ook hier geldt: je beperken en eenvoudig scheppen is de kunst.

Er is gekozen voor activiteiten die het sterkst bijdragen aan het hoofddoel: *een nóg beter resultaat voor alle kinderen.*

De activiteiten zijn verdeeld over zes thema's:

- Een sterke positie in het onderwijsveld.
- De besturing: verantwoordelijkheid geven en nemen.
- Onderwijs: vernieuwen en ontwikkelen.
- Personeel: competent en vakbekwaam.
- Veiligheid: een KSU-school is een veilige school.
- Voorzieningen: een goede leer- en werkomgeving bieden.



Thema 1. Een sterke positie in het onderwijsveld

De KSU wil een stevige organisatie zijn. Een organisatie die nieuwsgierig maakt, respect afdwingt, uitnodigt tot dialoog. Een organisatie waar medewerkers trots op zijn. Daarvoor is deelname aan netwerken, platforms en samenwerkingsverbanden belangrijk. Het versterkt onze onderhandelingspositie met de (lokale) overheid, en het effect van ons beleid.

De KSU wil dat meer Utrechtse ouders voor onze scholen kiezen. Profileren van de scholen met een eigen 'plusprofiel' draagt daaraan bij. Wat willen we bereiken?

DOEL 1:

Uitbouwen van de KSU-positie in het Utrechtse onderwijsveld.

RESULTAAT:

- Samenwerkingsrelaties zijn verhelderd, opgezet en uitgebouwd.

DOEL 2:

De KSU-scholen groeien tot 2013.

RESULTATEN:

- Elke school heeft een eigen plusprofiel.
- Er zijn twee nieuwe scholen in Leidsche Rijn gebouwd.
- Er zijn voorbereidingen getroffen voor de bouw van nog twee scholen in Leidsche Rijn.
- De KSU-scholen groeien met gemiddeld 3% per jaar.

Thema 2. De besturing: verantwoordelijkheid geven en nemen

Bij het besturen van de organisatie hanteren we de volgende uitgangspunten.

- Wat kinderen en medewerkers nodig hebben, staat centraal.
- Medewerkers doen vanaf het begin mee met de planvorming en de uitwerking.
- De scholen nemen - binnen kaders - hun eigen beslissingen. Dat is goed voor de betrokkenheid, het welbevinden, de diversiteit, het maatwerk en de kwaliteit.
- In de besturing, de samenwerking en de communicatie staan de zes V's centraal:
 - ✓ Verwachtingen
 - ✓ Vertrouwen
 - ✓ Vrijheid
 - ✓ Verantwoordelijkheid geven en nemen
 - ✓ Verantwoording afleggen
 - ✓ Verbinding

Wat willen we bereiken?

DOEL 1:

Gerichter communiceren met en tussen de leerkrachten.

RESULTAAT:

- Er zijn netwerken opgezet, onder meer op het gebied van

taal, ICT en POVO.

DOEL 2:

Medewerkers voelen zich anno 2013 meer betrokken bij de KSU-organisatie.

RESULTATEN:

- Er zijn bindingsacties op scholen, themabijeenkomsten, een nieuwe digitale nieuwsbrief en een afgerond medewerkers-tevredenheidsonderzoek.

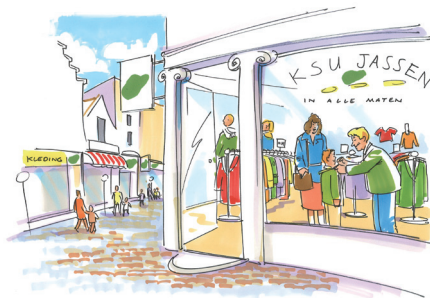


Thema 3. Onderwijs: vernieuwen en ontwikkelen

Bij de KSU gaat onderwijsontwikkeling de komende jaren over de volgende vier thema's: Passend Onderwijs, burgerschap en integratie, ICT-onderwijs en kwaliteitszorg.

Passend Onderwijs

Bij de KSU krijgt elk kind zoveel mogelijk Passend Onderwijs. Dat betekent extra uitdaging voor sommigen of extra zorg voor anderen. Passend Onderwijs vraagt om aanvullende vaardigheden van leerkrachten.



'De KSU is als een organisatie met allemaal kledingwinkels die zich hebben gespecialiseerd in jassen. Iedere klant krijgt een passende jas.'

DOEL 1:

De schoolorganisatie zodanig vormgeven dat het aanbod is afgestemd op de onderwijsbehoefte van de leerling.

RESULTATEN:

Elke school heeft:

- eind- en tussendoelen op het gebied van Passend Onderwijs geformuleerd;
- de zorgbreedte op de school bepaald;
- de activiteiten, middelen en voorzieningen bepaald die nodig zijn om de doelen te bereiken;
- beschreven hoe die doelen bereikt en geborgd worden.

DOEL 2:

Op school- en (boven)bestuurlijk niveau een structuur realiseren die onderwijs en zorg voor alle kinderen waarborgt.

RESULTATEN:

- In 2011 heeft de KSU een bovenbestuurlijke structuur gerealiseerd, via samenwerking met externe partijen.
- In 2011 is er een zorgstructuur die school- en bovenbestuurlijk niveau met elkaar verbindt.

Burgerschap en Integratie

De KSU wil kinderen opvoeden tot wereldburgers, met de democratische waarden als norm. Dat gebeurt in verbinding

met de wijk en de wereld om ons heen. De precieze invulling verschilt per school.



'Kinderen met verschillende achtergrond en bagage worden voorbereid op de toekomst. Wij sturen ze met een gerust hart de maatschappij in.'

DOEL:

Kinderen, ouders en medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor gemeenschapsbelangen op school en daarbuiten.

RESULTATEN:

- De KSU-speerpunten op het gebied van burgerschap en integratie zijn vastgesteld en uitgevoerd.

- Voorhoedescholen voeren activiteiten uit op het terrein van burgerschap en integratie, die verder gaan dan de wettelijke vereisten.

ICT-onderwijs

ICT is een belangrijk hulpmiddel op de moderne school. Het stimuleert de ontwikkeling van leerlingen. Het sluit aan bij hun belevingswereld. En het biedt kansen om in te spelen op de verschillen tussen kinderen.

Nu er een stabiel technisch systeem is, nemen we de stap naar de inhoud en de didactiek.



DOEL:

ICT komt tegemoet aan de verschillende leerbehoeften van de leerlingen.

RESULTATEN:

- ICT-beleid is stichtingsbreed en op schoolniveau geformuleerd en gerealiseerd.
- Voorhoedescholen doen pilots en delen de resultaten met andere KSU-scholen.

Kwaliteitszorg

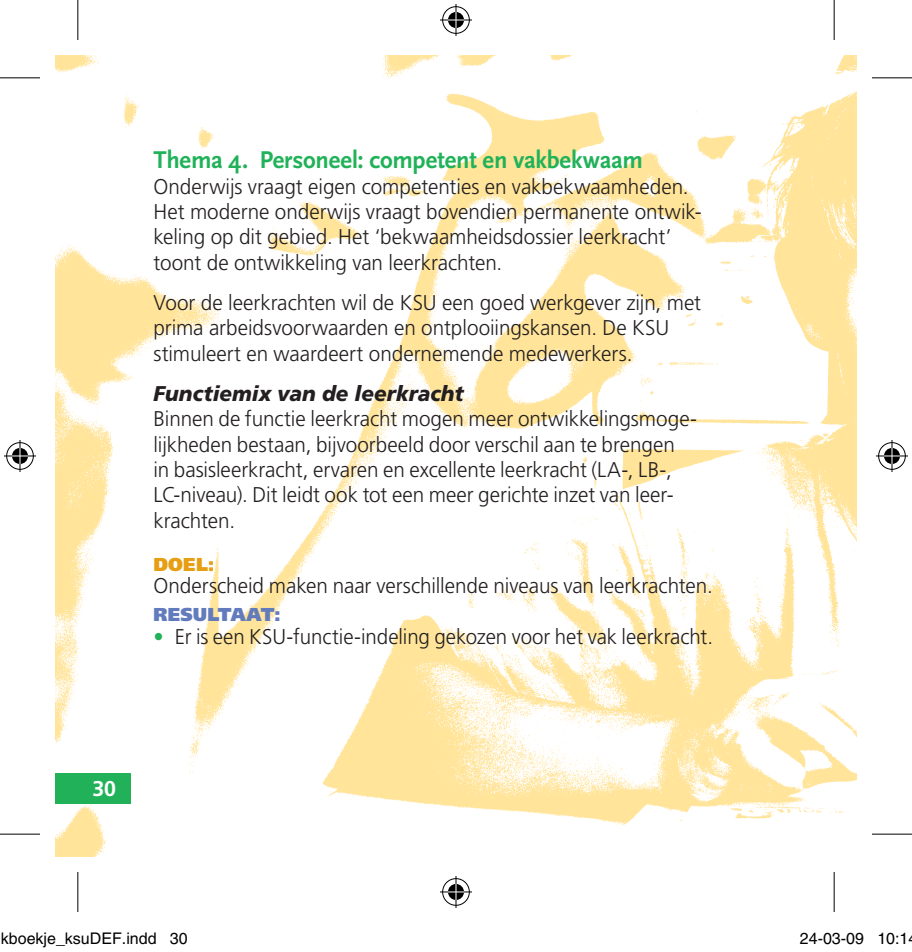
Kwaliteitszorg is van iedereen en voor elke dag. De centrale vragen zijn: 'doen we de goede dingen' en 'doen we de dingen goed'? Kwaliteitszorg is de motor van ons werk. Het biedt ook mogelijkheden om successen te vieren. Scholing en training helpen de gewenste kwaliteit te bereiken.

DOEL:

Verbeteren van de kwaliteitsgerichte houding van leerkrachten.

RESULTATEN:

- Er is een KSU-structuur voor de kwaliteitscyclus op het terrein van leerlingresultaten, onderwijsontwikkeling, en persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht.
- Er zijn standaarden voor minimaal drie vakken ontwikkeld en ingepast in het kwaliteitshandboek (Kikkerboek).
- Er is een verbeterde kwaliteitsgerichte houding bij leerkrachten.



Thema 4. Personeel: competent en vakbekwaam

Onderwijs vraagt eigen competenties en vakbekwaamheden. Het moderne onderwijs vraagt bovendien permanente ontwikkeling op dit gebied. Het 'bekwaamheidsdossier leerkracht' toont de ontwikkeling van leerkrachten.

Voor de leerkrachten wil de KSU een goed werkgever zijn, met prima arbeidsvoorwaarden en ontplooiingskansen. De KSU stimuleert en waardeert ondernemende medewerkers.

Functiemix van de leerkracht

Binnen de functie leerkracht mogen meer ontwikkelingsmogelijkheden bestaan, bijvoorbeeld door verschil aan te brengen in basisleerkracht, ervaren en excellente leerkracht (LA-, LB-, LC-niveau). Dit leidt ook tot een meer gerichte inzet van leerkrachten.

DOEL:

Onderscheid maken naar verschillende niveaus van leerkrachten.

RESULTAAT:

- Er is een KSU-functie-indeling gekozen voor het vak leerkracht.



Beloningsdifferentiatie

DOEL:

Incidentele, bijzondere prestaties financieel honoreren.

RESULTAAT:

- Er is een vastgesteld beloningsbeleid.

Eigen talenten inzetten

Veel KSU-medewerkers hebben verborgen talenten. Die willen we zichtbaar maken en beter inzetten. Zo leren we van elkaar. Bovendien hoeven we minder externen in te huren.

DOEL:

Overzicht hebben en houden van de deskundigheid van KSU-medewerkers. KSU-experts delen hun kennis en vaardigheden en vergroten zo de deskundigheid van collega's.

RESULTATEN:

- Geformuleerd en geïmplementeerd beleid m.b.t. de inzet van experts van en voor de KSU.
- Inzet van experts van en voor de KSU.

Voldoende leerkrachten

We spannen ons (extra) in om goed personeel binnen te halen en te houden, en om een vervangingspool op te zetten. Het zittende personeel moet plezierig aan de slag blijven. Levensfasebewust personeelsbeleid moet daaraan bijdragen.

DOEL:

Voldoende leerkrachten op de juiste plek, en op het juiste moment.

RESULTATEN:

- Voldoende leerkrachten in de formatie.
- In 2013 is er adequate vervanging, wat aantal en kwaliteit van de vervangers betreft.
- Er is levensfasebewust beleid geformuleerd en gedeeltelijk ingevoerd.

Opleiden en professionaliseren

DOEL:

De KSU speelt een actieve rol in het opleiden van toekomstige leerkrachten.

RESULTAAT:

- In 2013 heeft de KSU een actieve rol in het opleiden van leerkrachten, in samenwerking met een opleidingsinstituut.

Thema 5. Veiligheid: een KSU-school is een veilige school

Wie zich veilig voelt, durft te spelen en te leren. Daarom is een veilige school(omgeving) zo belangrijk. De KSU doet er alles aan om scholen veilig te maken en te houden. Daarvoor bestaan al allerlei activiteiten en initiatieven.

Zo neemt een aantal scholen deel aan de *Vreedzame School*, een manier van werken waarbij kinderen zelf optreden als bemiddelaar bij ruzies.

Bij het project *School in de Wereld* leggen witte en zwarte scholen contact met elkaar, en ondernemen samen activiteiten.

Deze en andere activiteiten lopen tot 2013 gewoon door.



Thema 6. Voorzieningen: een goede leer- en werkomgeving bieden

Een passend gebouw is veelal een *flexibel* gebouw. Een schoolgebouw dat Passend Onderwijs mogelijk maakt en de KSU-sfeer uitstraalt.

De KSU heeft in het verleden het *Utrechtse Masterplan Huisvesting Primair Onderwijs* ondertekend. Als gevolg daarvan staan acht nieuwbouwprojecten op stapel. Daarnaast bouwt de KSU in Leidsche Rijn twee nieuwe scholen tot 2013, en nog eens twee scholen in de periode daarna.

Een huisvestingsplan maken is niet het dagelijks werk van een schoolleider of leerkracht. Daarom helpt een architectenbureau scholen bij het vertalen van hun onderwijsconcept naar een huisvestingsplan.



4. Wie gaan het doen?

Ondernemend gezelschap en programmamanagement

Het is nogal wat om een nóg beter resultaat voor alle kinderen waar te maken. Daarvoor is iedere KSU-medewerker hard nodig, ieder vanuit zijn eigen rol en positie.

Het plan waarmaken gebeurt alleen als iets of iemand het plan tot 2013 bewaakt en stuurt. Bewaken en sturen: daarvoor is het Ondernemend Gezelschap in het leven geroepen.

Het Ondernemend Gezelschap is een groep die bestaat uit medewerkers, schoolleiders en clusterdirecteuren. Het is het sturend orgaan van het Strategisch Beleidsplan. Deze groep werkt samen met het College van Bestuur, en onder leiding van een programmamanager.

Het Ondernemend Gezelschap heeft een vaste kern, met daarnaast wisselende deelnemers. Deelname hangt af van de programmaonderdelen die op dat moment aan de orde zijn.

Van plan naar programma

Vóór de zomer van 2009 is de stap naar de uitvoering gezet. Plan wordt dan programma. De resultaten zijn aangescherpt. De verantwoordelijkheden toebedeeld. De kosten berekend.

Daarna blijft water geven en bemesten nodig. Om de uitvoering tot bloei te laten komen. Om periodiek te controleren of alles op het goede spoor zit (monitoring). Om alle KSU-medewerkers met regelmaat iets te vertellen over het programma, de voortgang en de resultaten. Zodat eind 2013 alle KSU-medewerkers volmondig kunnen zeggen: 'Inderdaad, onze resultaten zijn nóg beter geworden. Voor alle kinderen. Wat prachtig en zinvol dat we dat hebben bereikt!'

Strategisch Beleidsplan en de KSU-identiteit

Uitvoering van het Strategisch Beleidsplan draagt bij aan versterking van de KSU-identiteit. Het draagt bij aan de kernwaarden.

EENVOUD

zie je terug in de hoofddoelstelling van het programma, en in het aanbrengen van focus; niet alles is even belangrijk.

AANDACHT

vind je terug in de principes 'kind en leerkracht centraal', en 'het onderwijsproces centraal'.

RUIMTE

en

VERANTWOORDELIJKHEID

komen naar voren in de nadruk op de profielen van de afzonderlijke scholen, en het belonen van de ondernemingszin van medewerkers.

VERNIEUWING

loopt als een rode draad door dit hele beleidsplan.

PLEZIER

komt terug in alle activiteiten, bedoeld om medewerkers mee te nemen in de KSU-cultuur.

Na uitvoering van het KSU-programma in 2013 zullen kinderen, ouders en medewerkers kunnen opmerken: inderdaad, de KSU is meer dan een basis.



5. Tot slot

Deze samenvatting bevat de kern van het Strategisch Beleidsplan 2009-2013. Wie het hele plan wil zien en lezen, kan het opvragen bij het KSU-huis.

De bijlagen bij dit plan zijn apart gebundeld en eveneens op te vragen bij het KSU-huis. De bijlagen bevatten:

- de evaluatie van het Beleidsplan 2004-2008;
- de gegeven input rond acht thema's.

Bedankt

Dank aan iedereen die zich met ons heeft ingezet voor het maken van het Strategisch Beleidsplan 2009-2013.

En ook alvast dank aan iedereen die zich gaat inzetten voor realisatie van het plan.

We zijn vol vertrouwen dat we samen alles waar gaan maken.

Jan van der Klis
Ben van Lieshout





Colofon:

Katholieke Scholenstichting Utrecht
Postbus 9001
3506 GA Utrecht
Bezoekadres:
KaaP Hoorndreef 46a, Utrecht
030-2642080
secretariaat@ksu-utrecht.nl
www.ksu-utrecht.nl

Procesbegeleiding totstandkoming
Strategisch Beleidsplan:
Phaos, Hedy Kloosterman
Kars Advies, Hans Kars
Tekeningen: Jasper Andries,
Geert Gratama, Luuk Poorthuis,
Shirley Warlich
Foto's: KSU,
Willem Mes Photography, Utrecht
Vormgeving: Geert Gratama, Bussum
Drukwerk: Miverva, Naarden
Tekst & Productie: Kars Advies,
Martin Jansen, Utrecht
Maart 2009

