

Strategisch Beleidsplan KOC

2017-2020



Vastgesteld door Bestuur op 20-06-2017

Goedgekeurd door RvT op 03-07-2017

INHOUD

1. INLEIDING	4
2. ORGANISATIE	6
2.1. Hoofdpijnen van beleid.....	6
2.2. Beleidsvoornemens Organisatie 2017-2020.....	7
2.2.1. Geleidelijke groei van de organisatie	7
2.2.2. Professionalisering en opvolging van bestuur	7
2.2.3. Verder vormgeven beleidscyclus	7
2.2.4. Zorgdragen voor adequate medezeggenschap	7
3. IDENTITEIT	8
3.1. Hoofdpijnen van beleid.....	8
3.2. Beleidsvoornemens Identiteit 2017-2020	9
3.2.1. Verdere identiteitsontwikkeling binnen de scholen.....	9
3.2.2. Verder ontwikkelen KOC visie op identiteit	9
3.2.3. Nieuw bestuurslid met portefeuille identiteit	9
4. ONDERWIJS	10
4.1. Hoofdpijnen van beleid.....	10
4.2. Beleidsvoornemens Onderwijs 2017-2020.....	11
4.2.1. Verder ontwikkelen cyclische rapportage.....	11
4.2.2. Meer aandacht voor talentontwikkeling en brede vorming	11
4.2.3. Actualiseren en aanvullen Vensterspo en Scholenopdekaart	12
4.2.4. Verder vormgeven onderwijsoverleg.....	12
4.2.5. Zorgen voor borging en naleven van afspraken binnen de teams.....	12
4.2.6. Behalen vignet “gezonde school”	12
5. PERSONEEL.....	13
5.1. Hoofdpijnen van beleid.....	13
5.2. Beleidsvoornemens Personeel 2017-2020.....	14
5.2.1. Verder invoeren van de Coö7 gesprekkencyclus	14
5.2.2. Groei van het personeelsbestand	14
5.2.3. Realiseren Functiemix	15
5.2.4. Aansluiten bij een vervangingspool.....	15
5.2.5. Ziekteverzuim onder sectorgemiddelde	15

6.	FINANCIËN	16
6.1.	Hoofdpijnen van beleid.....	16
6.2.	Beleidsvoornemens Financiën 2017-2020	17
6.2.1.	Continuering gezonde financiële situatie KOC.....	17
6.2.2.	Creëren bestemmingsreserve ERD	17
6.2.3.	Zorgen voor prognose en realisatie groeibekostiging.....	17
6.2.4.	Opvangen terugloop gewichtenleerlingen	17
6.2.5.	Zorgvuldig inzetten en verantwoorden van subsidies	17
7.	MATERIEEL	18
7.1.	Hoofdpijnen van beleid.....	18
7.2.	Beleidsvoornemens Materieel 2017-2020	19
7.2.1.	Verder onderzoek renovatie KDS Bisschop Bekkers	19
7.2.2.	Uitbreiden St. Franciscus.....	19
7.2.3.	Verder ontwikkelen ICT-beleid.....	19
7.2.4.	Bevorderen duurzaamheid en energiebesparing	19

1. INLEIDING

Het Strategisch Beleidsplan 2017-2020 vloeit voort uit de opdracht die KOC zich stelt en sluit aan op de “Code Goed Bestuur in het primair onderwijs”, het “Bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs” en de wettelijke kaders ten aanzien van onderwijskwaliteit.

KOC Opdracht

- KOC is vanuit haar statutaire opdracht gericht op het in stand houden, vormgeven en laten groeien van katholiek basisonderwijs in de stad Groningen. Bij groei gaat het om groei in de richting van meer kleinschalige scholen of schoollocaties en niet zozeer om groei in de richting van grotere scholen.
- KOC stelt vanuit zowel katholiek-christelijke als persoonlijke inspiratiebronnen de volgende waarden centraal: inspiratie, eigenheid en uniciteit, gemeenschapszin, subsidiariteit, duurzaamheid, doelgerichtheid en kleinschaligheid.
- KOC wil goed en uitdagend onderwijs geven en leerlingen de mogelijkheid bieden het beste uit zichzelf te halen en zich persoonlijk te ontwikkelen. Ze wil maatschappelijke en culturele verworvenheden overdragen en leerlingen toerusten voor participatie in de samenleving. Met aandacht voor gemeenschapszin en kleinschaligheid wil KOC zorgen voor een onderwijsomgeving waarin leerlingen zich veilig en geborgen voelen.
- KOC voert vanuit goed werkgeverschap een integraal personeelsbeleid waarbij (1) er afstemming is tussen de doelen van de organisatie en de ontwikkeling van individuele medewerkers, (2) er sprake is van een samenhangend geheel van instrumenten voor personeelontwikkeling, -zorg en -beheer en (3) alle betrokkenen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid een bijdrage leveren aan de eigen ontwikkeling en professionalisering en daarmee aan de ontwikkeling en professionalisering van de organisatie als geheel.
- KOC streeft naar een financieel gezonde bedrijfsvoering en een stabiele balans om de continuïteit te waarborgen. Belangrijke aandachtspunten zijn: (1) het tot stand brengen van een transparant en adequaat financieel beheer, (2) een optimale benutting van de beschikbare middelen voor de kerntaak onderwijs, (3) het op het juiste niveau brengen en houden van de huisvesting, (4) het investeren in de ontwikkeling en professionalisering van de teams en (5) het investeren in de leermiddelen, inventaris en ICT.
- KOC voert materieel beleid dat bijdraagt aan het creëren van een omgeving waarin goed, gezond en veilig kan worden gespeeld, geleerd en gewerkt. KOC heeft daarbij aandacht voor binnenklimaat, duurzaamheid en het terugdringen van het energieverbruik.

In het Strategisch Beleidsplan KOC 2017-2020 worden de hoofdlijnen van het beleid en de beleidsvoornemens voor de periode 2017-2020 beschreven. Dit doen we voor elk van de portefeuilles afzonderlijk: 2. Organisatie, 3. Identiteit, 4. Onderwijs, 5. Personeel, 6. Financiën, en 7. Materieel.

Voor het meer specifieke en gedetailleerde beleid en de beleidsvoornemens op schoolniveau wordt verwezen naar de schoolplannen op de websites van de scholen. Aansluitend bij het uitgangspunt van KOC t.a.v. subsidiariteit is het Strategisch Beleidsplan KOC 2017-2020 grotendeels gebaseerd op deze schoolplannen. Het strategisch beleid is als het ware ‘opgetild’ uit de schoolplannen en in een stichtingsbreed en meer formeel perspectief geplaatst. Daardoor heeft het strategisch beleidsplan een meer instrumenteel karakter, terwijl de schoolplannen juist meer de praktijk van de

school als leer- en leefgemeenschap tonen. Het strategisch beleidsplan en de schoolplannen zijn verbonden in en door de missie en visie van KOC, van waaruit door alle betrokkenen met bezieling gewerkt wordt.

2. ORGANISATIE

2.1. Hoofdlijnen van beleid

Stichting KOC Groningen (KOC) bestuurt in de stad Groningen twee basisscholen met in totaal ruim 530 leerlingen (op teldatum 1/10/16): De St. Michaëlschool - met dependance St. Franciscus - en de Katholieke Daltonschool Bisschop Bekkers. De KOC scholen hebben elk hun eigen onderwijsconcept en hun eigen culturele achtergrond. Beide scholen gaan uit van een eigen identiteit die geworteld is in de katholiek-christelijke traditie. Vanuit die traditie zijn alle kinderen uit alle culturen welkom op onze scholen.

KOC is vanuit haar statutaire opdracht gericht op het in stand houden, vormgeven en laten groeien van katholiek basisonderwijs in de stad Groningen. Bij groei gaat het om groei in de richting van meer kleinschalige scholen of schoollocaties en niet zozeer om groei in de richting van grotere scholen. Missie en visie van KOC luiden als volgt:

Missie: *Wij geven vorm aan kleinschalig onderwijs, geworteld in de katholieke tradities, waarbij de aandacht voor het kind en de betrokkenheid van de ouders centraal staan.*

Visie: *Kleinschalig onderwijs en het reflecteren op de eigen identiteit zijn voor onze organisatie de leidraad voor het uitvoeren van de statutaire opdracht. De aandacht voor gemeenschapszin uit zich in het onderwijs waar de leerling zich veilig en geborgen voelt; waar de leerkracht werkt vanuit een betrokken team en waar ouders zich verbonden voelen met de schoolgemeenschap. De gewaardeerde zelfstandigheid en de inzet van een vrijwillig bestuur zijn geen doel op zich, maar zijn de bestuurlijke vertaling van het streven naar kleinschaligheid en verbondenheid.*

Bestuurlijk: KOC werkt met twee schoolteams, twee directeuren, een bestuursmanager, een vrijwilligersbestuur en een Raad van Toezicht. De scholen worden geleid door een eigen directeur die vrijgesteld is van onderwijstaken. Het bestuur is het bevoegd gezag van de scholen en de werkgever van het personeel. De Raad van Toezicht is het wettelijk voorgeschreven toezichthoudend orgaan. De bestuursstijl van KOC is transparant, open, subsidiair en Rijnlands. KOC volgt de Code Goed Bestuur van de PO-Raad.

Subsidiariteit: KOC gaat uit van het subsidiariteitsbeginsel waarbij verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd: Het bestuur laat ruimte aan directeuren, directeuren laten ruimte aan leerkrachten en leerkrachten geven ruimte aan de leerlingen.

Medezeggenschap: Beide scholen hebben een MedezeggenschapsRaad (MR), bestaande uit vertegenwoordigers van het personeel en de ouders. De Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR) wordt gevormd door een afvaardiging van de MRen. KOC hecht aan transparantie en open communicatie, ook in haar relatie met de (G)MR. De GMR vergadert ongeveer vier keer per jaar. Het bestuur is daar op uitnodiging graag bij aanwezig.

Externe contacten en samenwerking: KOC hecht aan een goede relatie met de omringende onderwijsgemeenschap. De stichting participeert in de stad Groningen in o.a. het Breed Besturen Overleg, het visievormende 'College van Onderwijs', de werkgroep Huisvesting Onderwijs, de Stuurgroep Vensterscholen, de Stuurgroep Succes for All en het Besturenoverleg Subregio Stad/Haren. In de regio neemt KOC deel aan o.a. het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs 20.01, het Provinciaal Audit Team, het Regionaal Transfer Centrum Groningen en het bestuur en het Fredeshiemoverleg van Onderwijsbureau Meppel. Daarnaast is KOC lid van de PO-

Raad en de vereniging voor katholiek en christelijke onderwijs Verus en actief binnen de netwerken van het katholiek onderwijs.

2.2. Beleidsvoornemens Organisatie 2017-2020

2.2.1. Geleidelijke groei van de organisatie

De leerlingenaantallen op de Katholieke Daltonschool Bisschop Bekkers en de St. Michaëlschool (locatie Butjesstraat) zullen in de periode 2017-2020 naar verwachting stabiliseren rond respectievelijk 240 en 225 leerlingen. Dat zijn passende aantallen voor een kleinschalige school met 1 groep per cohort in midden- en bovenbouw. Vanwege een sterk toegenomen belangstelling voor de St. Michaëlschool is medio 2014 besloten een dependance St. Franciscus te openen (locatie Star Numanstraat). De komende jaren zal St. Franciscus groeien met steeds een instroomgroep van ongeveer 30 leerlingen. In 2021 zal St. Franciscus - net als de locatie Butjesstraat - stabiliseren op een leerlingaantal van ongeveer 225 leerlingen. Hiermee groeit KOC geleidelijk van ongeveer 460 leerlingen in 2014 naar ongeveer 690 leerlingen in 2021. Uiteraard zal dit gepaard gaan met een geleidelijke toename van het personeel (zie 5.2.2). De belangstelling voor de St. Michaëlschool blijft onverminderd groot. Zowel voor de locatie aan de butjesstraat als de dependance St. Franciscus zijn er jaarlijks wachtlijsten voor de instroomgroepen. In de beleidsperiode 2017-2020 zullen daarom de mogelijkheden van het starten van een volgende dependance worden onderzocht.

2.2.2. Professionalisering en opvolging van bestuur

Professionalisering is belangrijk nu schoolbesturen in toenemende mate worden aangesproken op toezicht en sturing op onderwijskwaliteit (inspectie) en financiën (accountant). KOC kiest bewust voor een professioneel vrijwilligersbestuur waarbij het bestuur wordt ondersteund door een bestuursmanager. Professionalisering is een belangrijk aandachtspunt bij de opvolging van bestuursleden. In de periode 2017-2020 nemen volgens het rooster van aftreden drie bestuursleden afscheid. De opvolging zal gefaseerd en aan de hand van een specifiek profiel plaatsvinden. Samen met de Raad van Toezicht wordt een zorgvuldige procedure opgezet waarbij uiteraard rekening wordt gehouden met de nieuwe richtlijnen op het gebied van medezeggenschap (zie 2.2.4.). KOC zal conform de Code Goed Bestuur een professionaliseringsagenda opstellen voor bestuur en RvT. Daarbij zullen realistische doelstellingen geformuleerd worden die de essentie van goed bestuur borgen en tegelijkertijd passen bij het vrijwillige karakter van bestuurs- en toezichthoudende functies binnen KOC.

2.2.3. Verder vormgeven beleidscyclus

KOC is als kleine organisatie en conform haar kernwaarde 'subsidiariteit' spaarzaam en kernachtig op beleid. Ze is voorstander van korte beleidsnotities die een kader vormen voor het beleid op schoolniveau zoals dat vervolgens tot uiting komt in bijvoorbeeld de 4-jaren schoolplannen. KOC werkt al geruime tijd met een financiële planning en control cyclus. In 2015 is daar een systeem van cyclisch rapporteren over onderwijskwaliteit aan toegevoegd. In deze beleidsperiode zal ook de ontwikkeling, evaluatie en bijstelling van beleid in een cyclisch proces worden ondergebracht.

2.2.4. Zorgdragen voor adequate medezeggenschap

Op 1-1-2017 treedt de Wet Versterking Bestuurskracht Onderwijsinstellingen in werking. Het statuut medezeggenschap en de (G)MR- reglementen zullen worden aangepast aan deze wet. Deze aanpassingen hebben onder meer betrekking op het overleg met het toezichthoudend orgaan, de benoeming van bestuursleden en de vergoeding van medezeggenschapskosten.

3. IDENTITEIT

3.1. Hoofdpijnen van beleid

Periodiek reflecteren over identiteit is voor KOC de leidraad voor het uitvoeren van haar statutaire opdracht van het in stand houden, vormgeven en laten groeien van katholiek onderwijs in de stad Groningen. Binnen de scholen en het bestuur wordt met enige regelmaat bewust stilgestaan bij de katholieke identiteit. De eigentijdse identiteit van de scholen staat daarin centraal. De scholen hebben elk hun eigen “brontekst” met daarin beschreven hun bronnen, waarden en de toepassing ervan in de dagelijkse praktijk.

KOC Commissie Identiteit: KOC heeft een commissie identiteit waarin RvT, het bestuur en directeuren vertegenwoordigd zijn. Deze commissie overziet en bevordert ontwikkelingen en activiteiten op het gebied van identiteit binnen KOC. De commissie heeft in 2012 de beleidsnotitie “Leren werken vanuit inspiratie” opgesteld. De notitie is bedoeld als inspiratiebron en kader voor directeuren en bestuur om de identiteit van de stichting in schoolplannen en beleidsplannen uitwerking te kunnen geven.

Inspiratie en Katholieke Identiteit: KOC wil een stichting zijn waarin leven en werken vanuit inspiratie centraal staat. We vinden het belangrijk om een proces van inspiratie op gang te brengen met de mensen in onze scholen: zelf inspiratie zoeken en inspirerend bezig zijn met de mensen om ons heen. Identiteit is dat wat je ten diepste bent en wilt zijn. KOC probeert dat vanuit een katholieke invalshoek te beschrijven met een profiel bestaande uit drie elementen: (1) De *waarden* die centraal staan in het onderwijs en in de schoolgemeenschap, (2) de *bronnen* die voeding geven aan deze waarden en (3) de *houdingen* waartoe de waarden in iedere situatie oproepen.

Bronnen, Waarden, Houdingen. Vanuit zowel katholiek-christelijke als persoonlijke inspiratiebronnen stelt KOC de volgende waarden centraal: Inspiratie, Eigenheid en uniciteit, Gemeenschapszin, Subsidiariteit, Duurzaamheid, Doelgerichtheid en Kleinschaligheid. Daarbij horen de volgende houdingen: Vertrouwen schenken, Transparantie, Gemeenschap centraal stellen, Zorg hebben voor elkaar, Vieren, Leren en Het verhaal doorvertellen.

Identiteitsontwikkeling. KOC voert een actief beleid om verder richting te geven aan de katholieke identiteit. KOC voert daartoe intern de dialoog over bronnen en waarden en de betekenis daarvan voor de praktijk van de schoolgemeenschap. Daarnaast wordt het eigen verhaal van waarden, normen en houdingen vergeleken met en indien nodig en gewenst aangepast aan maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen. KOC wil verbonden zijn en een bijdrage leveren aan de maatschappelijke beweging van katholiek onderwijs en houdt daarom aansluiting bij verschillende katholieke organisaties.

3.2. Beleidsvoornemens Identiteit 2017-2020

3.2.1. Verdere identiteitsontwikkeling binnen de scholen

De KOC scholen nemen identiteit en identiteitsontwikkeling op in hun schoolplannen en jaarplannen. Op deze manier wordt het 'onderhoud' van identiteit vastgelegd in een cyclisch proces. De populaties van beide scholen zijn behoorlijk verschillend en de scholen hebben dan ook de ruimte om hun eigen accenten te leggen. Zo is er bij de KDS Bisschop Bekkers bijvoorbeeld sprake van nauwe verbinding tussen identiteit en het cultuuronderwijs. De St. Michaëlschool zal breder gebruik maken van en meer communiceren over de thema's van de methode voor levensbeschouwing.

3.2.2. Verder ontwikkelen KOC visie op identiteit

Aan het begin van deze beleidsperiode wordt een bijeenkomst belegd met RVT, bestuur, bestuursmanager, directeuren en de identiteitsbegeleider van OBM. De bijeenkomst zal gericht zijn op de verdere ontwikkeling van de visie op identiteit. De resultaten van de bijeenkomst worden verwerkt in een aangepast en geactualiseerd meerjaren-beleidsdocument Identiteit.

3.2.3. Nieuw bestuurslid met portefeuille identiteit.

Wegens het bereiken van het einde van zijn derde en laatste termijn zal de portefeuillehouder Identiteit van het KOC bestuur in deze periode afscheid nemen. Samen met de RVT wordt een zorgvuldige procedure opgezet voor het werven en selecteren van een nieuw bestuurslid Identiteit. Daarbij wordt rekening worden gehouden met de nieuwe rol van de GMR (advies over profiel en zitting in benoemingsadviescommissie).

4. ONDERWIJS

4.1. Hoofdpijnen van beleid

KOC wil goed en uitdagend onderwijs geven en leerlingen de mogelijkheid bieden het beste uit zichzelf te halen en zich persoonlijk te ontwikkelen. Ze wil maatschappelijke en culturele verworvenheden overdragen en leerlingen toerusten voor participatie in de samenleving. Met de aandacht voor gemeenschapszin en kleinschaligheid wil KOC zorgen voor een onderwijsomgeving waarin leerlingen zich veilig en geborgen voelen.

Het onderwijsproces: In de schoolplannen en jaarplannen van de scholen wordt beschreven hoe de scholen het onderwijsproces laten verlopen en wat de plannen voor verbetering zijn. Daarbij wordt stil gestaan bij het onderwijsaanbod, de inzet van digitale leermiddelen, het volgen van leerlingen, het didactisch handelen van de leerkrachten, vormen van extra ondersteuning van leerlingen, samenwerking met relevante onderwijspartners en de eindtoetsing en het advies. Doel is om het onderwijsproces zo in te richten dat leerlingen een goed en ononderbroken ontwikkelproces kunnen doorlopen en dat actief burgerschap, sociale integratie en een duurzame levenshouding worden bevorderd. De KOC-scholen richten zich op de menswording van kinderen in een positieve relatie met hun omgeving. Dit betekent dat er gelijkwaardige aandacht is voor het schoolse leren, de sociaal- emotionele ontwikkeling, talentontwikkeling en culturele vorming van leerlingen.

Passend onderwijs: De KOC scholen maken deel uit van het samenwerkingsverband Primair Onderwijs voor de provincie Groningen en de gemeente Noordenveld SWV PO 20.01). Door het uitgangspunt “een reguliere school waar het kan, en speciaal onderwijs waar nodig” is het basisonderwijs kind-nabij georganiseerd – in de wijk, in het dorp, in de gemeenschap. In het SchoolOndersteuningsProfiel (SOP) 2015-2019 beschrijven de KOC scholen welke ondersteuning ze kunnen bieden en hoe deze ondersteuning is georganiseerd. Daarbij wordt een onderscheid aangebracht tussen basisondersteuning door de school zelf en extra (gespecialiseerde) ondersteuning die de school met hulp externe deskundigen en het samenwerkingsverband kan verzorgen. Het SOP wordt periodiek geëvalueerd en bijgesteld door de scholen.

Schoolklimaat en gezonde school: KOC gaat ervan uit dat een schoolklimaat per definitie een pedagogisch klimaat is. De school vormt voor de leerlingen een sociaal-emotioneel en fysiek gezonde en veilige omgeving. Tijdens de gesprekkencyclus met de leerkrachten komen de pedagogische vaardigheden aan bod in het competentieonderzoek en de verschillende gesprekken. Bij klassenbezoeken is het een van de onderwerpen waarover feedback wordt gegeven. Het pedagogisch klimaat in de school krijgt daarnaast aandacht in het teamoverleg, vanuit het perspectief dat dit een groeps-overstijgende, collectieve verantwoordelijkheid is. De KOC-scholen hebben hun eigen veiligheidsbeleid en monitoren en analyseren de veiligheidsbeleving van leerlingen (jaarlijks) en van ouders en leerkrachten (tweejaarlijks) met vragenlijsten van het kwaliteitsinstrument WMK-PO. Aandacht voor gezondheid zien we terug in bijvoorbeeld afspraken over de inhoud van de (brood)trommeltjes en meegebrachte traktaties. De KOC-scholen bieden minimaal 2 lessen p/w bewegingsonderwijs. Deze lessen worden verzorgd door bevoegde (vak)leerkrachten.

Opbrengsten: KOC streeft naar tussenopbrengsten van een voldoende of hoger niveau en naar eindopbrengsten die boven het gemiddelde liggen van de schoolgroep waartoe

de scholen behoren. De St. Michaëlschool valt (teldatum 1/10/16) in schoolgroep 1 en de KDS Bisschop Bekkers valt in schoolgroep 18 (de scholen hebben respectievelijk 1% en 18% gewichtenleerlingen). De scholen zelf formuleren meer specifiek uitgewerkte doelen waarbij ook de kenmerken van hun leerling populatie worden betrokken. Deze doelen worden besproken en per groep vastgelegd tijdens ambitiegesprekken met de leerkrachten. De analyses van de tussen- en eindopbrengsten (mbv Cito LOVS en/of WMK-PO) leiden tot conclusies en een aanpak voor komende jaren. Dezelfde cyclus van doelen stellen, analyseren en evalueren wordt ook gehanteerd voor het monitoren van de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. De adviezen in groep 8 worden opgesteld met behulp van de Plaatsingswijzer. De leerlingen worden in het vervolgonderwijs gevolgd via Intergrip en Scholenopdekaart.

Kwaliteitszorg en Cyclische Rapportage: KOC heeft in 2014 een 4-jaren kalender voor kwaliteitsrapportages opgesteld. Ze beschikt daarmee over een periodiek overzicht (dashboard) voor onderwijskwaliteit. De kalender geeft aan op welk moment in de 4-jaren cyclus onderzoeken en analyses wordt verwacht. De rapportages hierover worden besproken in het onderwijsoverleg (twee bestuursleden met portefeuille onderwijs, directeuren en bestuursmanager) en de bestuursvergadering. Op deze manier is het toezicht en de sturing op onderwijskwaliteit vergelijkbaar met hoe het toezicht en de sturing op de financiën binnen KOC is geregeld. In de 4-jaren kalender zijn ook de schoolplannen en de jaarverslagen en jaarplannen opgenomen. Bij het proces van plannen en uitvoeren van de verbeteracties wordt gebruik gemaakt van de PDCA-cyclus. De scholen en het bestuur leggen verantwoording af over de onderwijskwaliteit aan de GMR en de RvT en communiceren hierover via hun websites en Scholenopdekaart. KOC neemt deel aan het Provinciale Auditteam. Eén van de KOC directeuren maakt deel uit van het auditteam en KOC scholen kunnen tegen gereduceerd tarief een audit laten uitvoeren.

4.2. Beleidsvoornemens Onderwijs 2017-2020

4.2.1. Verder ontwikkelen cyclische rapportage

In de komende periode zal de 4-jaren kalender periodiek worden geëvalueerd en bijgesteld. Ook hier is het uitgangspunt: zo spaarzaam en kernachtig mogelijk op beleid. Het is niet de bedoeling een nieuwe documentenstroom op gang te brengen, maar te zorgen voor het stroomlijnen en op elkaar afstemmen van onderzoeken en (verantwoordings-) analyses die de scholen toch al (moeten) maken. In deze beleidsperiode zullen audits uitgevoerd door het provinciaal auditteam worden toegevoegd aan de 4-jaren kalender.

4.2.2. Meer aandacht voor talentontwikkeling en brede vorming

KOC heeft begin 2016 deelgenomen aan de pilot “Bestuursgericht Toezicht” van de inspectie. Bestuur en scholen kwamen positief uit het inspectie onderzoek met scores van voldoende en goed op de onderzochte onderwerpen. Bij beide scholen kwam aandacht voor meer-presteerders naar voren als mogelijk verbeterpunt. Dit kwam niet als een verrassing. Beide scholen hadden het intussen al opgenomen in hun schoolplan voor 2015-2019 en ook in de komende jaarplannen zal het een belangrijk aandachtspunt zijn. Wat betreft de brede vorming van leerlingen wordt deze beleidsperiode door de scholen ingezet op verbetering van het aanbod op het gebied van wetenschap en techniek, zullen de scholen gaan deelnemen aan het programma “Cultuureducatie met Kwaliteit” en sluiten KOC en de scholen zich aan bij het Convenant Meer Muziek In De Klas van de gemeente Groningen.

4.2.3. Actualiseren en aanvullen Vensterspo en Scholenopdekaart

KOC heeft in 2014 besloten om in een geleidelijk tempo gebruik te gaan maken van Vensterspo en Scholenopdekaart. Intussen zijn alle DUO/inspectie onderdelen gevuld en van toelichtende teksten voorzien. In deze beleidsperiode zullen de ingevulde onderdelen periodiek worden geactualiseerd en zullen nieuwe onderdelen worden toegevoegd. Daarbij zal worden gestart met de categorie Beleid en de categorie Algemeen.

4.2.4. Verder vormgeven onderwijsoverleg

Vanaf 2014 wordt er enkele keren per jaar een onderwijsoverleg gevoerd met de portefeuillehouders onderwijs, de directeuren en de bestuursmanager. In de komende periode zal de frequentie iets groter worden (eens per kwartaal) en de inhoud enigszins aangepast worden. De bedoeling is dat er naar analogie van de financiële P&C cyclus een cyclische verantwoording van onderwijskwaliteit ontstaat. De 4-jaren kalender voor kwaliteitsrapportages speelt daarbij een centrale rol. Daarnaast is het onderwijsoverleg gericht op het gesprek tussen bestuur en directie over onderwijsontwikkeling en de voorwaarden daarvoor.

4.2.5. Zorgen voor borging en naleving van afspraken binnen de teams

Uit het inspectierapport van de pilot “Bestuursgericht Toezicht” (zie 4.2.2.) bleek dat het borgen en naleven van afspraken binnen de teams beter kan. Beide scholen leggen gemaakte weliswaar afspraken vast en controleren actief. Toch kwam het in de gesprekken van de inspectie met de teams als aandachtspunt naar voren. De directeuren zijn zich hiervan bewust en nemen maatregelen ter verbetering op in hun volgende jaarplannen.

4.2.6. Behalen vignet “gezonde school”

De Gezonde School aanpak is een manier om een structurele bijdrage te leveren aan de gezondheid van leerlingen en het leerklimaat op de school. Het vignet “Gezonde School” kan worden gehaald op (een van) drie gezondheidsthema’s (Bewegen en sport, Voeding, Welbevinden en/of Sociale veiligheid). In deze beleidsperiode zullen de KOC scholen het vignet gaan behalen op minimaal een van de thema’s.

5. PERSONEEL

5.1. Hoofdlijnen van beleid

Onderwijs is mensenwerk. De missie en visie van KOC kunnen alleen tot hun recht komen als de professionals die samen met kinderen en ouders de schoolgemeenschap vormen zich competent voelen ten opzichte van hun taken, zich verbonden voelen met elkaar en de ruimte krijgen hun verantwoordelijkheid te dragen.

KOC voert vanuit goed werkgeverschap een integraal personeelsbeleid waarbij: (1) er afstemming is tussen de doelen van de organisatie en de ontwikkeling van individuele medewerkers, (2) er sprake is van een samenhangend geheel van instrumenten voor personeelsontwikkeling, -zorg en -beheer en (3) alle betrokkenen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid een bijdrage leveren aan de eigen ontwikkeling en professionalisering en daarmee aan de ontwikkeling en professionalisering van de organisatie als geheel.

Gesprekkencyclus: KOC heeft in 2015 voor de gesprekkencyclus het digitale Coo7 systeem ingevoerd. Met het Coo7 systeem wordt ervan uitgegaan dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor hun professionalisering en zelf regie nemen. Belangrijk doel is dat leerkrachten zich ontwikkelen van startbekwaam, naar basisbekwaam, naar vakbekwaam. Binnen Coo7 houden de medewerkers hun eigen bekwaamheidsdossier bij. De gesprekkencyclus omvat 3 jaar en start met een competentieonderzoek waarover vervolgens een afstemmingsgesprek wordt gevoerd. Daarna wordt een POP opgesteld. De uitvoering en voortgang van het POP komt aan de orde tijdens klassenbezoeken en het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt tenslotte een oordeel gegeven over de realisatie van het POP en het functioneren van de leerkracht. Voor de klassenbezoeken is binnen Coo7 een gevalideerd observatie instrument beschikbaar. Hiermee worden de didactische vaardigheden van de leerkrachten in beeld gebracht. Een belangrijk doel is dat alle leerkrachten ook de meer complexe differentiatievaardigheden in voldoende mate beheersen. Startende leerkrachten kunnen naar aanleiding van de Coo7 observaties extra worden begeleid. Het streven is dat startende leerkrachten binnen 3 jaar basisbekwaam zijn.

Taakbeleid: Voorafgaand aan het nieuwe schooljaar wordt met iedere individuele werknemer de weektaak zo concreet mogelijk wordt vastgelegd. Afspraken over de verdeling van werkuren in lesuren, uren voor/nawerk, uren voor duurzame inzetbaarheid, uren voor professionalisering en taakuren worden vastgelegd in Coo7.

Scholingsbeleid: KOC vindt het belangrijk dat de medewerkers ruimte krijgen voor individuele scholing en dat de teams daarnaast regelmatig gezamenlijk scholing volgen. Hiervoor zijn uren professionalisering en uren duurzame inzetbaarheid beschikbaar. Scholing komt aan de orde in de gesprekkencyclus en de afspraken daarover worden vastgelegd in Coo7. Voor scholing zijn budgetten beschikbaar die worden meegenomen in de begroting van de school. Scholing kan met name ook ingezet worden voor het aanleren van differentiatievaardigheden en voor het op peil brengen van ICT (basis)vaardigheden. De directeuren werken aan het onderhoud van hun bekwaamheden. Ze zijn ingeschreven bij het Schoolleidersregister PO en RDO geregistreerd. Leerkrachten worden gestimuleerd om een bachelor of masteropleiding te volgen en om zich te registreren in het lerarenregister.

Formatieplan: De scholen stellen elk kalenderjaar in het tweede kwartaal hun formatieplan op voor het volgende schooljaar. Bij het bepalen van de formatieomvang wordt uitgegaan van een prognose voor de leerlingaantallen op teldatum 1-10 van dat kalenderjaar. Het formatieplan beschrijft (1) hoeveel formatie er kan worden ingezet op de school, (2) de verdeling daarbij tussen OP/OOP en vast/tijdelijk, (3) de verdeling van OP over de groepen en (4) de veranderingen tov van het voorafgaande schooljaar.

Ziekteverzuimbeleid: De Wet Poortwachter stelt dat werkgevers en werknemers samen verantwoordelijk zijn voor een snelle re-integratie. Om dit te realiseren heeft KOC een verzuimreglement opgesteld. Sinds 2011 is Verzuimweg de arbodienst van KOC. De arbodienst ziet erop toe dat zowel de werkgever als de werknemer zich houden aan de verschillende termijnen en verplichtingen (o.a. probleemanalyse, plan van aanpak, re-integratie, voortgangsgesprekken, etc.).

Ziekteverzuimbeleid begint bij preventie en dit begint weer bij een gezonde, veilige en professionele werkomgeving. Daarnaast vindt KOC het belangrijk om open te staan voor signalen (bv tijdens functioneringsgesprekken, team overleggen, etc.). Naar aanleiding van signalen kan in overleg met de betrokken medewerker eventueel de arbodienst worden ingeschakeld voor het starten van een preventief dossier (waarmee dan mogelijk langdurig verzuim wordt voorkomen).

Leeftijdsbewust personeelsbeleid: Leeftijdsbewust personeelsbeleid beperkt zich bij KOC niet tot seniorenbeleid maar probeert zo goed mogelijk rekening te houden met de zich ontwikkelende wensen, motivaties, vaardigheden en kwaliteiten van leerkrachten uit alle leeftijdsgroepen. Deze komen aan bod tijdens de gesprekkencyclus. Toch is ook - gezien de leeftijdssamenstelling binnen KOC - het seniorenbeleid in engere zin van belang. Vanaf 57 jaar hebben werknemers recht op een extra budget duurzame inzetbaarheid van 130 uur p/j (deeltijders naar rato). Dit budget kan ook (deels) voor extra verlof worden ingezet. Het KOC beleid is gericht op het ondersteunen van werknemers zodat ze hun werk goed en met plezier kunnen blijven doen. Degenen die eerder willen stoppen worden zo goed mogelijk ondersteund en begeleid bij de overgang.

Vervangingsbeleid: Bij afwezigheid van één van de leerkrachten wordt in eerste instantie getracht een vervanger te vinden die bekend is met de groep. Lukt dit niet dan wordt gezocht naar een vervanger die bekend is met de school. Als ook dit niet lukt, wordt een beroep gedaan worden op een andere vervanger. Voor het regelen van vervanging maakt KOC gebruik van SLIM Personeelsbemiddeling.

5.2. Beleidsvoornemens Personeel 2017-2020

5.2.1. Verder invoeren van de Coö7 gesprekkencyclus

De St. Michaëlschool is in schooljaar 2015-2016 overgestapt op de Coö7 gesprekkencyclus. Ook het bestuur hanteert vanaf 2015-2016 in haar gesprekken met de directeurs het digitale Coö7 systeem. De Katholieke Daltonschoon Bisschop Bekkers volgde een jaar later in schooljaar 2016-2017.

5.2.2. Groei van het personeelsbestand

Gezien de leeftijdsopbouw binnen KOC zal er de komende jaren sprake zijn van een geleidelijke uitstroom van medewerkers. Samen met de groei van het aantal leerlingen zal dat in de periode 2017-2020 zorgen voor de mogelijkheid om regelmatig nieuwe werknemers aan te stellen. Vanuit het doel van breed samengestelde schoolteams wordt daarbij wordt onder meer rekening worden gehouden met een evenwichtige man/vrouw

verdeling, een evenwichtige verdeling over de leeftijdscategorieën, de verhouding LA/LB, onderzoekende vaardigheden van leerkrachten, het verhogen van het gemiddelde opleidingsniveau (Academische Pabo) van het team en het binnenhalen van specifieke expertise.

5.2.3. Realiseren Functiemix

De functiemix is de verdeling van de leerkrachten (in fte's) over de verschillende salarisschalen. Voor het PO is het uiteindelijke doel een percentage van minimaal 40% LB en 2% LC (en dus maximaal 58% LA). In 2015 zag de functiemix er binnen KOC er als volgt uit: LA 73%, LB 27%, LC 0%. Met deze percentages volgt KOC de landelijke trend (LA 74,1%, LB 25,5% en LC 0,3%). In komende jaren zal bij de gesprekkencyclus worden gekeken naar mogelijkheden van doorgroei van LA naar LB. Ook bij de toekomstige sollicitatieprocedures (zie 5.2.2.) zal expliciet rekening worden gehouden met het invullen van nieuwe LB functies.

5.2.4. Aansluiten bij een vervangingspool

In verband met de ketenbepaling van de WWZ is KOC per 1-8-2016 aangesloten bij de vervangingspool van RTC Groningen. Dit betekent dat een aantal medewerkers van KOC (in vaste of tijdelijke dienst) werkzaam zijn in deze pool. Volgens afspraak is dit minimaal 4% en wordt er gestreefd naar 6%. Het ligt voor de hand dat medewerkers uit de pool bij gebleken geschiktheid door kunnen stromen naar een reguliere plek op een van de scholen. Gezien de groei van het personeel (zie ook 5.2.2.) zullen er in de toekomst zeker plekken beschikbaar komen.

5.2.5. Ziekteverzuim onder sectorgemiddelde

Sinds 2010 is er bij KOC sprake van een (sterk) dalende trend in het ziekteverzuim (2010: 8,1%; 2011: 4,7%; 2012: 1,7%; 2013: 1,3%; 2014: 2,0%; 2015: 1,1%). Vanaf 2012 ligt het verzuim dus tussen 1 à 2%. Dit is ruim onder het landelijke gemiddelde van ongeveer 5% voor het PO. Op dit moment neemt KOC deel aan het vervangingsfonds en het risicofonds en betaalt daarvoor een jaarlijkse premie gebaseerd op het landelijk gemiddelde ziekteverzuim. KOC blijft streven naar ziekteverzuim onder het landelijk gemiddelde en zal een aanvraag bij het vervangingsfonds doen om ERD (eigen risicodrager) te worden per 1-1-2017. In dat geval betaalt KOC de eigen vervangingskosten en kunnen de middelen die (mogelijk) overblijven worden ingezet voor het onderwijs. Zie ook 6.2.2.

6. FINANCIËN

6.1. Hoofdpijnen van beleid

Het financieel beleid van KOC is gericht op het in standhouden, vormgeven en laten groeien van kleinschalig katholiek onderwijs in de stad Groningen. KOC streeft daarbij naar een financieel gezonde bedrijfsvoering en een stabiele balans om de continuïteit te waarborgen. Belangrijke aandachtspunten zijn: (1) het tot stand brengen van een transparant en adequaat financieel beheer, (2) een optimale benutting van de beschikbare middelen voor kerntaken, (3) het op het juiste niveau brengen en houden van de huisvesting, (4) het investeren in de ontwikkeling en professionalisering van de teams en (5) het investeren in de leermiddelen, inventaris en ICT. Met financiële kengetallen (liquiditeit, rentabiliteit, solvabiliteit, kapitalisatiefactor en weerstandsvermogen) laat KOC zien dat het budget- en het vermogensbeheer op orde is. KOC wordt bij de financiële planning en control cyclus ondersteund door Onderwijsbureau Meppel (OBM). KOC vindt het belangrijk dat zoveel mogelijk van de beschikbare middelen terecht komen bij het primaire onderwijsproces en kiest daarom bewust voor een platte organisatie met een vrijwilligersbestuur en beperkte overhead.

Planning en control cyclus: Het bestuur van KOC stelt jaarlijks in oktober/november haar begroting op. De begrotingen van de scholen zijn daar onderdeel van. De schoolbegrotingen worden in een overleg met de penningmeester, de bestuursmanager, de directeuren en de OBM-adviseur voorbereid. Daarbij komen onder meer wensen voor formatie, scholing en investeringen (o.a. inventaris, ICT, onderwijsleermiddelen) aan de orde. De KOC begroting wordt eerst voorgelegd aan GMR (ter advies) en RvT (ter goedkeuring). Vervolgens wordt de begroting vastgesteld door het bestuur. De directeuren zijn verantwoordelijk voor hun eigen budgetten en zijn bevoegd deze te belasten. Met kwartaalrapportages en het online financiële systeem van OBM wordt de voortgang bewaakt. Het jaarverslag vormt het sluitstuk van de planning en control cyclus. Het jaarverslag van KOC bestaat uit een inhoudelijk bestuursverslag en een jaarrekening (inclusief verklaring van de accountant) en wordt conform de code Goed Bestuur openbaar gemaakt (o.a. via de website van KOC en via Scholenopdekaart).

Bekostiging en personele inzet: Het aantal leerlingen op teldatum 1-10 is de belangrijkste bekostigingsfactor. Daarbij is de vergoeding voor leerlingen in de onderbouw hoger dan voor leerlingen in de bovenbouw. Verder zijn aanvullende middelen beschikbaar voor gewichtenleerlingen. Voor de bepaling van de inzet van personeel kiest KOC voor de zogenaamde T systematiek waarbij de omvang wordt gebaseerd op het aantal leerlingen op teldatum 1-10 van het betreffende schooljaar. Het ministerie hanteert de T-1 systematiek waarbij de bekostiging wordt gebaseerd op het aantal leerlingen op teldatum 1-10 van het voorgaande schooljaar.

Subsidies en sponsoring: Een relatief klein deel van middelen van KOC komt binnen via subsidies. Dit zijn met name projectsubsidies van ministerie en gemeente. KOC blijft alert op deze mogelijkheden om de inkomsten te vergroten. De scholen van KOC maken nauwelijks of geen gebruik van sponsoring. In voorkomende gevallen wordt daarbij het convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" gehanteerd.

6.2. Beleidsvoornemens Financiën 2017-2020

6.2.1. Continuering gezonde financiële situatie KOC

In voorgaande jaren heeft KOC de balans kunnen versterken door steeds een positief resultaat te realiseren. Vanaf 2014 was verdere versterking niet meer nodig. In verband met het opstarten van dependance St. Franciscus en de deelname van de KDS Bisschop Bekkers aan het Succes for All project werd voor 2015 en 2016 een klein verlies begroot (voor 2015 inmiddels ook gerealiseerd). Vanaf 2017 wordt weer ingezet op een bescheiden positief resultaat. Het ligt in de bedoeling om o.a. hiermee op termijn een robuuste bestemmingsreserve ERD te vormen.

6.2.2. Creëren bestemmingsreserve ERD

Zoals eerder aangegeven (bij 4.2.5.) zal KOC een aanvraag doen voor ERD-schap per 1-1-2017. Bij ERD betaalt KOC haar eigen vervangingskosten. Bij een ziekteverzuim zoals dat van de afgelopen jaren zijn deze vervangingskosten een stuk lager dan de premies voor het vervangingsfonds en het risicofonds. Om de risico's van ERD af te dekken zal in de komende jaren een robuuste bestemmingsreserve worden gecreëerd en zal bij komende begrotingen rekening worden gehouden met 4% ziekteverzuim.

6.2.3. Zorgen voor prognose en realisatie groeibekostiging

Vanwege de geleidelijke groei van het aantal leerlingen (m.n. vanwege de groei van dependance St. Franciscus) zal KOC ook de komende jaren voor groeibekostiging in aanmerking komen. Deze wordt gedurende het schooljaar toegekend. KOC houdt bij het opstellen van de begroting rekening met deze groeibekostiging door jaarlijks een prognose op te stellen en actueel te houden.

6.2.4. Opvangen terugloop gewichtenleerlingen

Voor gewichtenleerlingen zijn aanvullende budgetten beschikbaar, zowel via de reguliere bekostiging als de bekostiging voor impulsgebieden. Zowel de St. Michaëlschool als de KDS Bisschop Bekkers liggen in een impulsgebied. De St. Michaëlschool heeft echter slechts een enkele gewichten leerling (ongeveer 1%). De KDS Bisschop Bekkers heeft er meer, al is het aantal sterk afgenomen de laatste jaren (van 40% in 2012 naar 18% in 2015). Dit heeft aanzienlijke gevolgen voor toekomstige bekostiging. Uiteraard houdt KOC bij de komende begrotingen rekening met de lagere bekostiging van gewichtenleerlingen. Met name KDS Bisschop Bekkers kan hierdoor minder personeel inzetten. Het dalend percentage gewichtenleerlingen heeft te maken met controles en aangescherpte administratieve eisen. KOC zal zich blijven inzetten voor een adequate registratie. Tegelijkertijd zal KOC in voorkomende gevallen protest blijven aantekenen tegen de manier van controleren en tegen het feit dat de complexiteit van de gewichtenregeling op het bordje van de scholen wordt geschoven.

6.2.5. Zorgvuldig inzetten en verantwoorden van subsidies

Met name KDS Bisschop Bekkers ontvangt verschillende subsidies van de gemeente Groningen (o.a. brugfunctionaris, VVE (waaronder schakelklassen), vensterschool en bewegingsonderwijs). Het is elk schooljaar weer afwachten of de subsidies weer beschikbaar zullen zijn. De subsidies worden daarom niet of nauwelijks structureel ingezet. Verder wordt er in de formatie een flexibele schil aangehouden om het eventueel stopzetten van subsidies op te kunnen vangen. KOC streeft naar een compacte en adequate manier van (financieel) verantwoorden om reeds toegekende middelen uiteindelijk ook vastgesteld te krijgen.

7. MATERIEEL

7.1. Hoofdpijnen van beleid

Het materieel beleid van KOC is gericht op het creëren van een omgeving waarin goed, gezond en veilig kan worden gespeeld, geleerd en gewerkt. Dat betekent bijvoorbeeld een goed binnenklimaat, een goed onderhouden en opgeruimd schoolgebouw, prettig en doelmatig ingerichte lokalen, goede onderwijsmethoden, goed schoolmeubilair en moderne ICT-voorzieningen. Dit alles met oog voor duurzaamheid. Daarnaast betekent het ook iets voor de directe omgeving: een aantrekkelijk plein met voldoende speelvoorzieningen en een veilige verkeerssituatie rondom de school. KOC heeft drie schoolgebouwen in gebruik: de St. Michaëlschool aan de Butjesstraat, haar dependance St. Franciscus aan de Star Numanstraat en KDS Bisschop Bekkers aan de Siriusstraat.

Bekostiging huisvesting: De financiering van de huisvesting loopt deels via de lumpsum bekostiging en deels via de gemeente. Via de lumpsum ontvangt KOC o.a. genormeerde bedragen voor onderhoud, energiegebruik en schoonmaak. Wat betreft onderhoud gaat het om binnenonderhoud, buitenonderhoud, herstelonderhoud en vervanging van leer- en hulpmiddelen. De gemeente is verantwoordelijk voor o.a. andere nieuwbouw, uitbreiding, vervangende en tijdelijke huisvesting, eerste inrichting en constructiefouten. Op dit moment is geen van de partijen in financiële of juridische zin verantwoordelijk voor renovatie van een schoolgebouw.

Materiele planning: Met steun van OBM probeert KOC de financiële middelen zo adequaat mogelijk in te zetten. OBM zorgt onder andere voor het opstellen en monitoren van een meerjaren onderhoudsplanning. Daarnaast is een adviseur van OBM betrokken bij het opstellen van huisvestingsaanvragen bij de gemeente. Voor aanschaf en vervanging van meubilair, OLP en ICT-middelen is een investeringsoverzicht opgesteld. Dit overzicht wordt jaarlijks tijdens de begrotingsgesprekken geactualiseerd.

Duurzaamheid: KOC vindt duurzaamheid belangrijk en houdt er in de materiele planning en uitvoering zo veel mogelijk rekening mee. Zo heeft een aantal jaren geleden de St. Michaëlschool een “groen dak” gekregen en zijn de scholen voorzien van energiezuinige T5 verlichting. Verder heeft de St. Michaëlschool deelgenomen aan het project Fris en Duurzaam van de gemeente Groningen, waarbij onder andere 72 zonnepanelen zijn aangebracht op het dak van de school. Beide scholen nemen al enkele jaren deel aan het Energy Challenge project.

Veiligheid en gezondheid: De KOC scholen besteden veel aandacht aan sociale veiligheid als aspect van het pedagogisch klimaat (zie ook II). Daarnaast probeert KOC ook de fysieke veiligheid binnen en rondom de schoolgebouwen zoveel mogelijk te waarborgen. De gebouwen voldoen aan de eisen van de brandweer, er is een vluchtplan en er zijn voldoende BHV-ers. Daarnaast wordt in samenwerking met de gemeente gezorgd voor een veilige verkeerssituatie rondom de scholen en zijn de scholen in het bezit van het Verkeersveiligheidslabel. KOC streeft naar een zo gezond mogelijke leer- en werkomgeving. In het kader van het Fris en Duurzaam project van de gemeente zijn (en worden in de komende periode) voorzieningen aangebracht om het binnenklimaat te verbeteren en te monitoren. Ook bij verbouwingen en uitbreidingen is de kwaliteit van het binnenmilieu een belangrijk aandachtspunt.

7.2. Beleidsvoornemens Materieel 2017-2020

7.2.1. Verder onderzoek renovatie KDS Bisschop Bekkers

Enkele jaren geleden stond KDS Bisschop Bekkers op de nominatie om voor renovatie/verbouwing te worden opgenomen in het Integraal Huisvestingsplan 2016-2020 van de gemeente. Vanwege de nieuwe doorcentralisatie van groot onderhoud is dat er niet van gekomen. Renovatie staat op dit moment niet in de wet en gemeente noch KOC is verantwoordelijk voor de renovatie van het gebouw. KOC gaat ook in de komende beleidsperiode in overleg met de gemeente om deze impasse te doorbreken. Renovatie is niet alleen een duurzame oplossing maar ook goedkoper dan de situatie van steeds meer onderhoud en uiteindelijk nieuwbouw. Via de Werkgroep Huisvesting Onderwijs van de gemeente worden er “total cost of ownership” berekeningen gedaan met onder andere KDS Bisschop Bekkers als een van de voorbeeld scholen. KOC hoopt op een goede afloop en gaat in ieder geval alvast verder met het opstellen van plannen en schetsen voor de renovatie/verbouwing van het gebouw, gekoppeld aan onderwijsinhoudelijke keuzes en de positie van de school in de wijk.

7.2.2. Uitbreiden St. Franciscus

Dependance St. Franciscus groeit de komende jaren met steeds een instroomgroep van ongeveer 30 leerlingen. Dat betekent dat er tot aan 2021 elk jaar een nieuw lokaal geschikt gemaakt moet worden. Bij deze verbouwingen zijn duurzaamheid en een gezond binnenklimaat belangrijke uitgangspunten. Daarnaast zijn er jaarlijks aanvullende investeringen nodig voor meubilair, onderwijsleerpakket (OLP) en ICT. De komende tijd zal KOC dus jaarlijks een “uitbreiding huisvesting” aanvraag indienen bij de gemeente. Op een gegeven moment kunnen ook aanvragen voor “eerste inrichting meubilair en OLP” worden gedaan (de St. Michaëlschool heeft in het verleden 15 groepen meubilair en 14 groepen OLP bekostigd gekregen). KOC krijgt bij het opstellen van deze aanvragen ondersteuning van OBM.

7.2.3. Verder ontwikkelen ICT-beleid

De ontwikkelingen op het gebied van ICT gaan razendsnel. KOC vindt het belangrijk dat de scholen kunnen werken in een goede ICT-omgeving. Dit betekent bijvoorbeeld dat de ICT infrastructuur en digitale schoolborden blijven voldoen aan de eisen van de tijd, dus zo veel mogelijk state-of-the-art zijn. Daarnaast wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van digitale leermiddelen. De ICT toepassingen vergen mogelijk aanzienlijke investering op lange termijn. In de komende periode zal KOC het ICT-beleid verder ontwikkelen en zorgen voor een implementatie- en investeringsplan.

7.2.4. Bevorderen duurzaamheid en energiebesparing

Ook in deze beleidsperiode wordt ingezet op duurzaamheid en het terugdringen van het energieverbruik. Zowel de St. Michaëlschool als de KDS Bisschop Bekkers nemen deel aan het Energy Challenge project waarbij de leerlingen zich verdiepen in energieverbruik en besparingsopties. Daarnaast zal bij komende verbouwingen en aanpassing van lokalen zoveel mogelijk worden gekozen voor duurzame en energiezuinige opties (bijvoorbeeld isolatie, materialen, verlichting, WTW, etc.).