



## **Strategisch Beleidsplan KOC**

**2022 - 2026**

**Vastgesteld door Bestuur op  
20-09-2022**

**Goedgekeurd door RvT op  
26-09-2022**

**Ter informatie naar GMR op  
13-10-2022**

**Stichting KOC Groningen (53860)**

Postbus 1462, 9701 BL Groningen

[E-mail](#) [Website](#)

## INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE .....	1
1. INLEIDING .....	3
2. ORGANISATIE.....	4
2.1 Hoofdlijnen van beleid .....	4
2.2 Beleidsvoornemens Organisatie 2022-2026 .....	5
2.2.1 Consolidatie en stabilisatie vs geleidelijke groei .....	5
2.2.2 Professionalisering en opvolging van bestuur .....	5
2.2.3 Verder vormgeven beleidscyclus .....	5
2.2.4 Zorgdragen voor adequate medezeggenschap .....	6
3. IDENTITEIT.....	7
3.1 Hoofdlijnen van beleid .....	7
3.2 Beleidsvoornemens Identiteit 2022-2026.....	7
3.2.1 Opnieuw formuleren visie op identiteit.....	7
4. ONDERWIJS .....	8
4.1 Hoofdlijnen van beleid .....	8
4.2 Beleidsvoornemens Onderwijs 2022-2026.....	9
4.2.1 Evalueren en bijstellen cyclische rapportage .....	9
4.2.2 Actualiseren en aanvullen Vensterspo en Scholenopdekaart.....	9
4.2.3 Resultaten eindtoets boven het gemiddelde van vergelijkbare scholen.....	10
4.2.4 Uitvoeren schoolprogramma's NPO .....	10
4.2.5 Bevorderen sociale inclusie .....	10
4.2.6 Bevorderen talentontwikkeling .....	10
4.2.6 Hanteren nieuw onderzoekskader inspectie - Burgerschap.....	11
5. PERSONEEL .....	12
5.1 Hoofdlijnen van beleid .....	12
5.2 Beleidsvoornemens Personeel 2022-2026 .....	13
5.2.1 Evalueren en bijstellen van de professionele dialoog.....	13
5.2.2 Ziekteverzuim onder sectorgemiddelde .....	13
5.2.3 Bevorderen diversiteit personeelsbestand.....	14
5.2.4 Continueren vervangingspool .....	14
5.2.5 Aanpak personeelstekort .....	14
6. FINANCIËN .....	15
6.1 Hoofdlijnen van Beleid .....	15

6.2 beleidsvoornemens financiën .....	16
6.2.1 Continuering gezonde financiële situatie KOC .....	16
6.2.2 Hantering signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen .....	16
6.2.3 Voorbereiden en inrichten vereenvoudiging bekostiging PO .....	16
6.2.4 Zorgvuldig inzetten achterstandsmiddelen .....	16
6.2.5 Zorgvuldig inzetten en verantwoorden van subsidies .....	17
7. MATERIEEL .....	18
7.1 Hoofdlijnen van beleid .....	18
7.2 Beleidsvoornemens Materieel 2022-2026 .....	19
7.2.1 Realiseren ver/nieuwbouw KDS Bisschop Bekkers.....	19
7.2.2 Aanvragen eigen Brinnummer St. Franciscus .....	19
7.2.3 Afronding renovatie St. Franciscus .....	19
7.2.4 Bevorderen duurzaamheid en energiebesparing.....	19
7.2.5 Bevorderen ventilatie en gezond binnenklimaat .....	20

## 1. INLEIDING

Het Strategisch Beleidsplan 2022-2026 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.

In het Strategisch Beleidsplan KOC 2022-2026 worden de hoofdlijnen van het beleid en de beleidsvoornemens voor de periode 2022-2026 beschreven. Dit doen we voor elk van de portefeuilles afzonderlijk: 2. Organisatie, 3. Identiteit, 4. Onderwijs, 5. Personeel, 6. Financiën, en 7. Materieel. De uitgangspunten van het strategisch beleid van KOC zijn als volgt:

- **Organisatie:** 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.
- **Identiteit:** Periodiek reflecteren over identiteit is belangrijk bij het uitvoeren van de statutaire opdracht van KOC van het in stand houden en vormgeven van katholiek onderwijs in de stad Groningen. Binnen KOC wordt met enige regelmaat stilgestaan bij het onderwerp van identiteit. De eigentijdse identiteit van de scholen staat daarbij centraal.
- **Onderwijs:** KOC wil goed en uitdagend onderwijs geven en kinderen de mogelijkheid bieden het beste uit zichzelf te halen en zich persoonlijk te ontwikkelen. Ze wil maatschappelijke en culturele verworvenheden overdragen en kinderen toerusten voor participatie in de samenleving. Met aandacht voor gemeenschapszin en kleinschaligheid wil KOC zorgen voor een onderwijsomgeving waarin kinderen zich veilig en geborgen voelen.
- **Personeel:** 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.
- **Financiën:** KOC streeft naar een financieel gezonde bedrijfsvoering en een stabiele balans om de continuïteit te waarborgen. Belangrijke aandachtspunten zijn: (1) het in stand houden 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.
- **Materieel:** 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.

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 ten aanzien van subsidiariteit is het Strategisch Beleidsplan KOC 2022-2026 gebaseerd op deze schoolplannen. Het strategisch beleid is als het ware ‘opgetild’ uit de schoolplannen en in een stichtings-breed en meer formeel perspectief geplaatst.

## 2. ORGANISATIE

### 2.1 HOOFDLIJNEN VAN BELEID

Stichting KOC Groningen (KOC) bestuurt in de stad Groningen drie basisscholen met in totaal 641 leerlingen (op teldatum 1/2/22): De Katholieke Daltonschool Bisschop Bekkers, de St. Michaëlschool en St. Franciscus. Op dit moment (medio 2022) valt St. Franciscus nog onder het BRIN-nummer van de St. Michaëlschool. De KOC-scholen hebben elk hun eigen onderwijsconcept en hun eigen culturele achtergrond. De drie 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 drie schoolteams, drie directeuren, een bestuursmanager, een onbezoldigd bestuur 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 kinderen, passend bij hun ontwikkelingsfase.

**Medezeggenschap:** De drie scholen hebben hun eigen medezeggenschapsorgaan, bestaande uit vertegenwoordigers van het personeel en de ouders. Een MedezeggenschapsRaad (MR) is gekoppeld aan een BRIN-nummer. KDS Bisschop Bekkers heeft een eigen MR en de MR van St. Michaëlschool/St. Franciscus is opgedeeld in twee deelraden: één voor de St. Michaelschool en één voor St. Franciscus. De Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad (GMR) wordt gevormd door een gelijkwaardige afvaardiging vanuit 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. Een afvaardiging van het bestuur is bij de vergaderingen aanwezig.

**Externe contacten en samenwerking:** KOC hecht aan een goede relatie met de omringende onderwijsgemeenschap. De bestuurlijke relaties binnen de stad Groningen zijn gericht op bijdragen aan en betrokkenheid bij gemeentelijk beleid en gemeentelijke financiering. Het betreft hier het Breed Besturen Overleg (BBO), het visievormende “College van Onderwijs”, de Werkgroep Huisvesting Onderwijs (WHO), de stuurgroep Vensterscholen, de stuurgroep Uniforme Aanmeldprocedure en de stuurgroep Succes for All. Op strategisch niveau heeft KOC in de regio relaties die gericht zijn op arbeidsmarktontwikkeling en -beleid en de financiële, administratieve en materiele aspecten van de besturing van de stichting. Het betreft hier het project Regionale Aanpak Lerarentekort en het bestuur van Onderwijsbureau Meppel. Daarnaast is KOC lid van de PO-Raad en de vereniging voor katholiek en christelijke onderwijs Verus.

## 2.2 BELEIDSVOORNEMENS ORGANISATIE 2022-2026

### 2.2.1 CONSOLIDATIE EN STABILISATIE VS GELEIDELIJKE GROEI

KOC is in de periode van 2014 tot 2021 gegroeid van 463 naar 641 leerlingen. Deze groei werd grotendeels veroorzaakt door St. Franciscus. Deze school is in 2014 begonnen met 14 leerlingen en daarna jaarlijks gegroeid met een instroomgroep. Met het van start gaan van groep 8 in 2021-2022 is een eind gekomen aan deze groei. In deze beleidsperiode zal het aantal leerlingen van KOC naar verwachting stabiliseren rond 650-660 leerlingen. Mede vanwege twee grote bouwprojecten (de afronding van de renovatie van St. Franciscus en de ver/nieuwbouw van KDS Bisschop Bekkers) zal in de komende periode de focus gaan liggen op stabilisatie en consolidatie van KOC. Voor St. Franciscus zal een eigen BRIN-nummer worden aangevraagd.

### 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 onbezoldigd bestuur waarbij het bestuur wordt ondersteund door een bestuursmanager. Professionalisering is ook een aandachtspunt bij de opvolging van bestuursleden. In de periode 2022-2026 nemen volgens het rooster van aftreden twee bestuursleden afscheid. De opvolging zal gefaseerd en aan de hand van een specifiek profiel plaatsvinden. Samen met de Raad van Toezicht wordt een zorgvuldige sollicitatieprocedure opgezet. Daarbij wordt uiteraard – conform de Wet medezeggenschap op scholen (Wms) – ook de GMR betrokken.

### 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 en een systeem van cyclisch rapporteren over onderwijskwaliteit. In de vorige beleidsperiode is daar het onderbrengen van beleid in een cyclisch proces aan toegevoegd. De komende periode zal zijn gericht op het verder ontwikkelen, evalueren en bijstellen van deze beleidscyclus.

---

#### 2.2.4 ZORGDRAGEN VOOR ADEQUATE MEDEZEGGENSCHAP

In de vorige beleidsperiode zijn het statuut medezeggenschap en de (G)MR reglementen aangepast aan de Wet Versterking Bestuurskracht Onderwijsinstellingen. Daarnaast zijn voor St. Franciscus en de St. Michaelschool aparte deelraden ingesteld. Wanneer St. Franciscus een eigen BRIN-nummer krijgt zal ook een eigen MR worden geïnstalleerd. De GMR zal dan gaan bestaan uit een evenredige vertegenwoordiging van de drie scholen. Ook de komende periode zullen het Statuut Medezeggenschap en de (G)MR-reglementen elke twee jaar worden geëvalueerd en geactualiseerd.

## 3. IDENTITEIT

### 3.1 HOOFDLIJNEN VAN BELEID

Periodiek reflecteren over identiteit is voor KOC de leidraad bij het uitvoeren van haar statutaire opdracht van het in stand houden en vormgeven van katholiek onderwijs in de stad Groningen. Binnen KOC wordt met enige regelmaat stilgestaan bij het onderwerp van identiteit. De eigentijdse identiteit van de scholen staat daarbij centraal.

KOC is opgericht in 1962 door de gezamenlijke parochies van de stad Groningen. In de jaren '70 van de vorige eeuw waren er meer dan tien KOC scholen. Door schoolsluitingen is dat aantal in de afgelopen decennia teruggelopen tot de huidige drie scholen.

De basisschool is een maatschappij in het klein. Het is voor kinderen niet alleen de belangrijkste bron van het ontwikkelen van basisvaardigheden zoals rekenen en lezen, het is ook een leef- en leergemeenschap. Die gemeenschap draagt bij aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van de kinderen. Bij KOC hechten we belang aan deze twee functies van de school. Dat betekent een focus op kwalitatief goed onderwijs en een bloeiende, veilige gemeenschap van kinderen, ouders en medewerkers.

Op de KOC-scholen begint het verhaal over identiteit met aandacht voor ieders levenshouding. We hebben het met elkaar over hoe je als mens wilt zijn en wat je wilt betekenen in de wereld. Dat wordt onder meer zichtbaar in de verantwoordelijke wijze waarop we met elkaar, onze omgeving en de aarde omgaan. Inspiratie is een kernwoord: de bindende factor op de KOC-scholen is het willen leven, werken en leren vanuit inspiratie. Er is aandacht voor wat kinderen, ouders en medewerkers persoonlijk inspireert, en voor gedeelde inspiratiebronnen die we vinden in verschillende levensbeschouwelijke tradities.

In de manier waarop we werken is dit terug te vinden: kinderen leren inspiratiebronnen verkennen, waarden benoemen en vandaaruit ontwikkelt zich hun levenshouding. Dit krijgt structureel en 'als vanzelf' aandacht in de dagelijkse leef- en leersituatie. Daarnaast besteden we hier expliciet aandacht aan door te werken met een methode voor levensbeschouwing. De onderlinge verbondenheid en gemeenschappelijke idealen worden met regelmaat in vieringen en feesten bevestigd.

### 3.2 BELEIDSVOORNEMENS IDENTITEIT 2022-2026

#### 3.2.1 OPNIEUW FORMULEREN VISIE OP IDENTITEIT

Via een bottom-up aanpak wordt door middel van (team-)sessies de beleving van inspiratie/spiritualiteit in de dagelijkse realiteit op de locaties opgehaald. De resultaten hiervan worden neergelegd op de katholieke sociaal-maatschappelijke leer waarvan de pijlers zijn menselijke waardigheid, gemeenschapszin, subsidiariteit en solidariteit. Van hieruit wordt opnieuw een visie geformuleerd op identiteit. Het proces zal worden ondersteund door identiteitsbegeleiders van OBM.



## 4. ONDERWIJS

### 4.1 HOOFDLIJNEN VAN BELEID

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

**Het onderwijsproces:** In de 4-jaren schoolplannen, de jaarplannen en de jaarverslagen van de scholen wordt beschreven hoe het onderwijsproces verloopt en wat de plannen voor verbetering zijn. Daarbij wordt stilgestaan bij het onderwijsaanbod, de inzet van digitale leermiddelen, het volgen van de ontwikkeling van kinderen, het didactisch handelen van de leerkrachten, vormen van extra ondersteuning van kinderen, samenwerking met relevante onderwijspartners en de eindtoetsing en het advies. Doel is om het onderwijsproces zo in te richten dat kinderen 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 het opgroeien 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 kinderen.

**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 hun SchoolOndersteuningsProfiel (SOP) 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 en extra (gespecialiseerde) ondersteuning die de school zelf of met hulp van externe deskundigen en het samenwerkingsverband kan verzorgen. De scholen besteden o.a. aandacht aan dyslexie, voorkomen van gedragsproblemen, pestpreventieprogramma's en meerpresteerders. 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 professionele dialoog, de ambitiegesprekken en de leerlingbespreking met de leerkrachten komen deze pedagogische vaardigheden aan bod. 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 Kiva of 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 twee lesuren 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 scholen met een vergelijkbare schoolweging. 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 leiden in afstemming met de teams tot conclusies en een aanpak voor de komende periode. Deze rapportages worden besproken met de MR en het bestuur. Eenzelfde cyclus van doelen stellen, analyseren en evalueren wordt ook gehanteerd voor het monitoren van de sociale veiligheid van de leerlingen. De adviezen in groep 8 worden opgesteld met behulp van de Plaatsingswijzer. De leerlingen worden in het vervolgonderwijs gevolgd via de rapportages van het Nationaal CohortOnderzoek (NCO) en Scholenopdekaart. Deze rapportages worden op team- en bestuursniveau besproken. Waar nodig worden aanpassingen gedaan. De rapportages laten zien dat de scholen doorgaans kansrijk adviseren.

**Kwaliteitszorg en Cyclische Rapportage:** De KOC scholen werken met het kwaliteitssysteem WMKpo ([Werken met Kwaliteit](#)). KOC heeft een 4-jaren kalender voor kwaliteitsrapportages opgesteld en beschikt daarmee over een periodiek overzicht voor onderwijskwaliteit. De kalender geeft aan op welk moment in de 4-jaren cyclus onderzoeken en analyses worden verwacht. De rapportages hierover worden besproken in het onderwijsoverleg (twee bestuursleden met portefeuille onderwijs, de directeuren en de 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 (G)MR en de RvT en communiceren hierover via hun websites en Scholenopdekaart. KOC neemt deel aan het Provinciale Auditteam waardoor de scholen tegen een gereduceerd tarief een audit kunnen laten uitvoeren.

## 4.2 BELEIDSVOORNEMENS ONDERWIJS 2022-2026

### 4.2.1 EVALUEREN EN BIJSTELLEN CYCLISCHE RAPPORTAGE

Ook in deze beleidsperiode zal de 4-jaren kalender voor kwaliteitsrapportages periodiek worden geëvalueerd en bijgesteld. Hierbij blijft het uitgangspunt: zo spaarzaam en kernachtig mogelijk op beleid. Het is niet de bedoeling nieuwe documentenstromen 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.

### 4.2.2 ACTUALISEREN EN AANVULLEN VENSTERSPO EN SCHOLENOPDEKAART

KOC heeft eerder 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. Voor de St. Michaëlschool en de St. Franciscus zijn ook de andere onderdelen gevuld waardoor deze scholen gebruik kunnen maken van de schoolgidsfunctie van Vensterspo. In deze beleidsperiode zullen de verschillende onderdelen periodiek worden geactualiseerd en zullen waar nodig nieuwe onderdelen worden toegevoegd.

---

#### 4.2.3 RESULTATEN EINDTOETS BOVEN HET GEMIDDELDE VAN VERGELIJKBARE SCHOLEN

Bij de beoordeling van het resultaat van de eindtoets kijkt de inspectie in het nieuwe onderwijsresultatenmodel naar:

- Het fundamentele niveau 1F: Het percentage leerlingen dat aan het einde van het basisonderwijs een minimumniveau voor taal en rekenen behaalt. Hierbij wordt 85% als signaleringswaarde gehanteerd.
- Het streefniveau 2F/1S: Het percentage leerlingen dat aan het einde van het basisonderwijs het hogere niveau voor taal en rekenen behaalt. Hierbij is de signaleringswaarde afhankelijk van de schoolweging.

De schoolweging wordt bepaald door het CBS en loopt van 20 voor een minder complexe schoolpopulatie tot 40 voor een complexe schoolpopulatie. De inspectie bepaalt het oordeel steeds op basis van (het gemiddelde over) de laatste drie jaar. De ambitie van KOC is dat de resultaten van de eindtoets van KOC scholen boven het gemiddelde van scholen met een vergelijkbare schoolweging liggen.

---

#### 4.2.4 UITVOEREN SCHOOLPROGRAMMA'S NPO

Vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zijn er voor de periode 2021-2023 budgetten beschikbaar gesteld voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. De KOC scholen hebben medio 2021 na een schoolscan hun keuze voor “bewezen interventies” vastgelegd in een schoolprogramma. De schoolprogramma's zijn opgesteld door de schoolteams en na bespreking in het bestuur ter instemming voorgelegd aan de MR. Eind februari 2022 is duidelijk geworden dat de looptijd van het programma wordt verlengd met twee jaar. Dus de NPO middelen kunnen ook worden ingezet in de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. Deze beleidsperiode zal staan in teken van de uitvoering en evaluatie van de eerder opgestelde schoolprogramma's.

---

#### 4.2.5 BEVORDEREN SOCIALE INCLUSIE

KOC is een van de ondertekenaars van het Groningse maatschappelijk akkoord “Sociale inclusie in het onderwijs – Minder onderwijssegregatie en meer gelijke kansen”. Een systeem van uniforme informatievoorziening en uniforme aanmelding is een mogelijkheid om sociale inclusie te bevorderen en onderwijssegregatie tegen te gaan. KOC neemt deel in zowel de werkgroep als de stuurgroep Uniforme Aanmelding van de gemeente Groningen.

---

#### 4.2.6 BEVORDEREN TALENTONTWIKKELING

De KOC scholen besteden - naast de cognitieve ontwikkeling van kinderen - ruim aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen en de sfeer in de klas en op school. Binnen de scholen wordt niet alleen samengewerkt, maar is ook plaats voor gezamenlijke

ontspanning tijdens gezamenlijke vieringen en activiteiten. In het aanbod van activiteiten is aandacht voor de brede talentontwikkeling van kinderen. Voorbeelden zijn keuzevakken, muziekonderwijs, cultuureducatie en de verlengde schooldag. Dit wordt in deze beleidsperiode verder uitgewerkt en zal een vaste plaats krijgen binnen de KOC scholen.

---

#### 4.2.6 HANTEREN NIEUW ONDERZOEKSKADER INSPECTIE - BURGERSCHAP

De inspectie werkt vanaf 1 augustus 2021 met een herzien onderzoekskader. Het bestuur (en het intern toezicht) draagt de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs. Het onderzoekskader is dan ook bestuursgericht. Daarnaast kunnen ook nog steeds de scholen worden bezocht (bijv. naar aanleiding van een risico-analyse). Verder zijn de nieuwe wettelijke eisen voor bevorderen van burgerschap in het primair onderwijs verwerkt in het onderzoekskader. Op de KOC scholen is aandacht voor de basiswaarden van de democratische rechtstaat en bijbehorende sociale-maatschappelijke competenties, waaronder het schoolklimaat. Komende jaren wordt de invulling van het burgerschapsonderwijs door de scholen verder uitgewerkt en krijgt deze nog meer een doelgerichte, samenhangende en herkenbare plek in het onderwijsaanbod.

## 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.

**De professionele dialoog:** KOC heeft in het kader van de gesprekkencyclus eind 2021 een start gemaakt met het systeem van de professionele dialoog. De professionele dialoog is een ontwikkelingsgerichte, motiverende communicatie op basis van gelijkwaardigheid waarbij de bijdrage aan onderwijskwaliteit centraal staat. Tijdens de professionele dialoog komen vier hoofdonderwerpen aan de orde: Welbevinden, Resultaten, Ambities en Ontwikkeling. Elk van de onderwerpen wordt besproken vanuit zowel de medewerker zelf als vanuit zijn/haar bijdrage op dit gebied aan leerling, school, team. Daarnaast is het uiteraard mogelijk dat de gesprekpartners andere onderwerpen aandragen. Het is de bedoeling dat er minimaal een keer per jaar een dialoog plaatsvindt. De werknemer heeft en neemt zelf de regie over inhoud en proces. Ondertekende gespreksverslagen worden opgeslagen in het OBM personeelsdossier.

**Werkverdelingsplan:** Voorafgaand aan het nieuwe schooljaar wordt met het team het werkverdelingsplan vastgelegd. Hierin worden onder andere de formatie, de taken en de afspraken van het nieuwe schooljaar opgenomen.

**Scholingsbeleid:** KOC vindt het belangrijk dat de medewerkers ruimte krijgen voor individuele scholing en dat de teams daarnaast regelmatig gezamenlijk scholing volgen. KOC gaat ervan uit dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor hun professionalisering en zelf regie nemen. De individuele professionalisering sluit aan bij de missie, visie en de jaardoelen van de scholen. Scholing komt aan de orde tijdens de professionele dialoog en de afspraken daarover worden vastgelegd in het OBM personeelsdossier. Voor scholing zijn budgetten beschikbaar die worden meegenomen in de begroting van de school. De directeuren werken aan het onderhoud van hun bekwaamheden. Ze worden gestimuleerd zich in te schrijven bij het Schoolleidersregister PO en zich RDO te registreren. Leerkrachten worden gestimuleerd om een masteropleiding te volgen.

**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 1-2 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 ten opzichte 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. De arbodienst van KOC 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 met betrekking tot gezondheid en/of welbevinden (bv. tijdens de professionele dialoog, 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. Dit komt aan bod tijdens de professionele dialoog. 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 en faciliteren van werknemers zodat ze hun werk goed en met plezier kunnen blijven doen.

**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 dat 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 2022-2026

### 5.2.1 EVALUEREN EN BIJSTELLEN VAN DE PROFESSIONELE DIALOOG

KOC is eind 2021 overgestapt van de Coö7/MOOI gesprekkencyclus naar een gesprekkencyclus volgens de professionele dialoog. Ook het bestuur hanteert in haar gesprekken met de directeurs de professionele dialoog. In deze periode zal het systeem van de professionele dialoog worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

### 5.2.2 ZIEKTEVERZUIM ONDER SECTOREMIDDELE

Vanaf 2012 is er bij KOC sprake van een (sterk) dalende trend in het ziekteverzuim. Met uitzondering van 2020 (5,6%) ligt het verzuim steeds (ruim) onder het landelijk sectoregemiddelde van ongeveer 5%. KOC is per 1-1-2017 Eigen RisicoDrager (ERD) geworden. Vanaf dat moment betaalt KOC de eigen vervangingskosten en kunnen middelen die

(mogelijk) overblijven worden ingezet voor het onderwijs. Ook de komende periode blijft KOC streven naar een ziekteverzuimpercentage (ruim) onder het sectorgemiddelde.

---

### 5.2.3 BEVORDEREN DIVERSITEIT PERSONEELSBESTAND

Het KOC streeft naar breed samengestelde schoolteams. Er wordt onder meer rekening worden gehouden met een evenwichtige man/vrouw verdeling, een evenwichtige verdeling over de leeftijdscategorieën, de verhouding L10/L11 (specialisten), onderzoekende vaardigheden van leerkrachten, het verhogen van het gemiddelde opleidingsniveau (Academische Pabo) van het team en het binnenhalen van specifieke expertise.

---

### 5.2.4 CONTINUEREN VERVANGINGSPOOL

In verband met de ketenbepaling van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is KOC per 1-8-2016 aangesloten bij de vervangingspool van het Regionaal Transfer Centrum (RTC) Groningen. Dat betekende dat een aantal medewerkers van KOC (in vaste of tijdelijke dienst) werkzaam waren in deze pool. In 2019 werd duidelijk dat de RTC flexpool per 1-8-2020 zou worden stopgezet. Daarop is KOC in gesprek gegaan een aantal besturen (Primenius, OPRON, Ultiem, Stichting Baasis) en heeft samen met deze besturen per 1-8-2020 een nieuwe flexpool opgezet bij SLIM Personeelsbemiddeling. Deze vervangingspool wordt in deze beleidsperiode gecontinueerd.

---

### 5.2.5 AANPAK PERSONEELSTEKORT

Landelijk is sprake van een personeelstekort. Ook KOC merkt dat het invullen van vacatures steeds moeilijker wordt. KOC neemt daarom deel aan de "Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) – Groningen Stad & Ommeland". Daarnaast zet KOC in op interventies om personeel aan de stichting en de scholen te binden. Eén van deze interventies is het intensiveren van de samenwerking met de PABO-opleidingen van NHL-Stenden door het Partnerschap Samen Opleiden. Vanuit dit partnerschap biedt KOC aanstaande leerkrachten een leerplek en wordt de kwaliteit van onderzoek en onderwijs gestimuleerd. Daarnaast krijgen startende leerkrachten de kans om aan de slag te gaan op één van de KOC scholen of in de vervangingspool. Startende leerkrachten worden het eerste jaar gekoppeld aan een ervaren leerkracht die als maatje voorziet in de ondersteuningsbehoefte.

## 6. FINANCIËN

### 6.1 HOOFDLIJNEN VAN BELEID

Het financieel beleid van KOC is gericht op het in standhouden, vormgeven en zo mogelijk geleidelijk laten groeien van kleinschalig katholiek onderwijs in de stad Groningen. Een gezonde financiële positie, een risicoloos vermogensbeheer en het maximaal benutten van de beschikbare middelen voor de kerntaken vormen de basis van het financieel beleid.

Belangrijke aandachtspunten zijn: (1) het in stand houden van een transparant en adequaat financieel beheer, (2) een optimale benutting van de beschikbare middelen voor de 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. KOC vindt het belangrijk dat zoveel mogelijk beschikbare middelen terecht komen bij het primaire onderwijsproces en kiest daarom bewust voor een platte organisatie met een onbezoldigd bestuur, een beperkte overhead en ondersteuning door een bestuursmanager en Onderwijsbureau Meppel (OBM).

**Planning en control cyclus:** Het bestuur van KOC stelt jaarlijks in het najaar de begroting op voor de volgende vijfjaren periode. De begrotingen van de scholen zijn daar onderdeel van. De schoolbegrotingen worden in een overleg met de penningmeester, de bestuursmanager, de directeuren en de adviseur P&C van OBM voorbereid. Daarbij komen onder meer wensen voor formatie, scholing en investeringen (o.a. inventaris, ICT, onderwijsleermiddelen) aan de orde. De KOC- begroting wordt ter advies voorgelegd aan GMR, daarna vastgesteld door het bestuur en tenslotte ter goedkeuring voorgelegd aan de RvT. De directeuren zijn verantwoordelijk voor hun eigen budgetten en zijn bevoegd deze te belasten. Met periodieke rapportages en het online financiële systeem van OBM wordt de voortgang bewaakt. Het jaarverslag vormt het sluitstuk van de planning en control cyclus. Het KOC-jaarverslag bestaat uit een inhoudelijk bestuursverslag en een jaarrekening (inclusief verklaring van de accountant). Het KOC-jaarverslag wordt conform de *Code Goed Bestuur* openbaar gemaakt via de [website](#) van KOC.

**Financieel beheer:** Bij het financieel beheer van KOC is een rechtmatige en doelmatige besteding van de beschikbare onderwijsmiddelen het uitgangspunt. KOC maakt gebruik van een aantal financiële ratio's (kengetallen). Het gaat hierbij om de liquiditeit, de rentabiliteit, de solvabiliteit en het weerstandsvermogen. Sinds 2020 is daar nog de signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen aan toegevoegd. Het gebruik van deze financiële ratio's en de daarbij gehanteerde signaleringsgrenzen zijn conform de richtlijnen van de overheid. KOC heeft het beleid ten aanzien van het vermogensbeheer vastgelegd in een Treasury Statuut.

**Subsidies en sponsoring:** Een relatief klein deel van middelen van KOC komt binnen via subsidies. Dit zijn met name (project)subsidies van het ministerie en van de 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

### 6.2.1 CONTINUERING GEZONDE FINANCIËLE SITUATIE KOC

In de voorgaande beleidsperiode lieten de financiële kengetallen (liquiditeit, rentabiliteit, solvabiliteit, weerstandsvermogen en de signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen) zien dat dat het budget- en vermogensbeheer van KOC op orde is. In deze periode is tevens een robuuste bestemmingreserve ERD gevormd. De nieuwe beleidsperiode is gericht op een continuering van de gezonde situatie van KOC. Uitgangspunt is en blijft om zoveel mogelijk van de beschikbare middelen terecht te laten komen bij het primaire onderwijsproces.

### 6.2.2 HANTERING SIGNALERINGSWAARDE BOVENMATIG EIGEN VERMOGEN

Sinds 2020 hanteert de inspectie de signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen. Daarbij is het uitgangspunt dat publiek onderwijsgeld optimaal aan onderwijs moet worden besteed en niet onnodig in reserves moet gaan zitten. De signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen wordt meegenomen in de planning en control cyclus. Daarbij wordt gekoerst op een eigen vermogen onder de signaleringswaarde. In 2021 zat KOC met een feitelijk publiek vermogen van €1.472.037 onder het normatief vermogen (=signaleringswaarde) van €1.621.104.

### 6.2.3 VOORBEREIDEN EN INRICHTEN VEREENVOUDIGING BEKOSTIGING PO

Op 1 januari 2023 wordt de wet vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs ingevoerd. Doel is om de bekostiging duidelijker, eenvoudiger en voorspelbaarder maken. Scholen krijgen één basisbedrag per leerling en per school en de bekostiging wordt per kalenderjaar vastgesteld (teldatum wordt 1-2 ipv 1-10). Met deze wet vervalt de jaarlijkse vordering van KOC op OCW. Dit zal een negatief effect hebben op de vermogenspositie en (een deel van) de financiële kengetallen van KOC. Het wetsvoorstel wordt budgetneutraal uitgevoerd. Wel wordt dit bedrag anders verdeeld over de scholen. Uit een eerste indicatie (d.d. maart 2022) blijken deze herverdeeleffecten verschillend uit te pakken voor de KOC scholen. Het resultaat voor de KDS Bisschop Bekkers is positief (0,6%), het effect voor de St. Michaëlschool (samen met St. Franciscus) is negatief (-1,0%). Voor KOC als geheel is het resultaat licht negatief (-0,4%). De eerste drie jaar zal er sprake zijn van een overgangsregeling zodat besturen zich kunnen aanpassen aan de nieuwe financiële situatie. KOC zal zich in de komende beleidsperiode gaan voorbereiden en inrichten op (de gevolgen van) de nieuwe bekostiging in het primair onderwijs.

### 6.2.4 ZORGVULDIG INZETTEN ACHTERSTANDSMIDDELEN

Sinds schooljaar 2019-2020 is de gewichtenregeling komen te vervallen en worden de onderwijsachterstandsmiddelen op grond van achterstandsscores toegekend. Deze achterstandsscore wordt door het CBS per school vastgesteld. Op peildatum 1-2-2022 had de St. Michaëlschool samen met St. Franciscus (18FV) een achterstandsscore van nul. De achterstandsscore van KDS Bisschop Bekkers bedroeg 402. De onderwijsachterstandsmiddelen worden door KOC conform de beschikking van DUO toebedeeld aan de scholen. Concreet betekent dit dat alle toegekende achterstandsmiddelen worden toegekend aan KDS Bisschop Bekkers.

---

### 6.2.5 ZORGVULDIG INZETTEN EN VERANTWOORDEN VAN SUBSIDIES

Met name KDS Bisschop Bekkers ontvangt verschillende subsidies van de gemeente Groningen. Deze subsidies worden jaarlijks toegekend waarbij het steeds enigszins onduidelijk blijft of de subsidie een volgend schooljaar ook weer (in dezelfde mate) beschikbaar zal zijn. KOC houdt daar bij de financiële en personele planning zo goed mogelijk rekening mee. KOC zorgt voor een compacte en adequate manier van (financieel) verantwoorden om reeds toegekende middelen uiteindelijk ook vastgesteld te krijgen. Daarnaast ontvangen de KOC-scholen in deze beleidsperiode aanvullende bekostiging vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Ook deze middelen zullen zorgvuldig worden ingezet en verantwoord.

## 7. MATERIEEL

### 7.1 HOOFDLIJNEN 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, de 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 budget voor o.a. 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.

**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 in het verleden de St. Michaëlschool een "groen dak" gekregen en zijn de scholen voorzien van energiezuinige verlichting. Verder hebben de St. Michaëlschool en dependance St. Franciscus deelgenomen aan het project Fris en Duurzaam van de gemeente Groningen. Daarbij zijn onder andere 72 zonnepanelen aangebracht op het dak van de St. Michaëlschool. De KDS Bisschop Bekkers neemt deel aan het Energy Challenge project.

**Veiligheid en gezondheid:** De KOC scholen besteden veel aandacht aan sociale veiligheid als aspect van het pedagogisch klimaat. 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 er voorzieningen aangebracht om het binnenklimaat te verbeteren en te monitoren. Ook bij toekomstige verbouwingen en uitbreidingen is de kwaliteit van het binnenmilieu een belangrijk aandachtspunt.

## 7.2 BELEIDSVOORNEMENS MATERIEEL 2022-2026

### 7.2.1 REALISEREN VER/NIEUWBOUW KDS BISSCHOP BEKKERS

KDS Bisschop Bekkers heeft op de nominatie gestaan om voor renovatie te worden opgenomen in het Integraal Huisvestingsplan 2016-2020 van de gemeente. Vanwege doorcentralisatie van het buitenonderhoud is dat er destijds niet van gekomen (per 1-1-2015 was renovatie geen gemeentelijke verantwoordelijkheid meer). In 2020 heeft de gemeente Groningen het Integraal Huisvestingsplan 2020-2039 (IHP 20-39) vastgesteld. In het IHP 20-39 staat KDS Bisschop Bekkers opgenomen voor vervangende nieuwbouw. Daarbij is aangegeven dat ook het scenario van (gedeeltelijke) renovatie zal worden meegenomen. Omdat de school in een wijk ligt met sociale problematiek is aan de school prioriteit toekend. In 2021 hebben eerste voorbereidingen plaatsgevonden. Daarbij is tevens een multifunctioneel gymlokaal aan de plannen toegevoegd. Verdere planvorming en realisatie wordt voorzien vanaf 2022.

### 7.2.2 AANVRAGEN EIGEN BRINNUMMER ST. FRANCISCUS

Vanwege een sterk toegenomen belangstelling voor de St. Michaëlschool is in 2014-2015 St. Franciscus als dependance van de St. Michaëlschool van start gegaan. St. Franciscus is steeds jaarlijks gegroeid met een instroomgroep. In 2022 zal de eerste groep 8 de school verlaten en zal het aantal leerlingen stabiliseren rond 230-235. Binnen de gemeente Groningen is er sprake van een "stichtingsnorm" van 222 leerlingen. Dit aantal werd met 223 leerlingen op teldatum 1-10-2021 bereikt. Na een pre-registratie kan in de periode van 1 juli t/m 31 oktober 2022 een aanvraag voor een eigen BRIN-nummer worden ingediend bij DUO. Vervolgens wordt voor 1 juni 2023 door de minister besloten of de locatie in aanmerking komt voor zelfstandige bekostiging. Bij een positief besluit gaat de bekostiging dan in per augustus 2023.

### 7.2.3 AFRONDING RENOVATIE ST. FRANCISCUS

Het gebouw van St. Franciscus heeft in de periode voordat het in 2014-2015 door KOC in gebruik is genomen weinig onderhoud genoten. De afgelopen jaren zijn er jaarlijks ruimtes aangepast en geschikt gemaakt voor het onderwijs. Voor de financiering werd elk jaar opnieuw een aanvraag "uitbreiding huisvesting" bij de gemeente ingediend. Via het huisvestingsprogramma 2019 is een aanvraag ingediend voor de integrale aanpak voor de rest van het gebouw. Dit heeft geleid tot een toekenning van 900k€ voor het herstel van achterstallig onderhoud en de renovatie van de rest van het gebouw. In 2020 bleek het door de gemeente toegekende budget ontoereikend te zijn en is overleg opgestart met de gemeente over aanvullende middelen. In 2021 zijn er binnen het oorspronkelijke budget nog laatste aanpassingen gedaan. Het overleg met de gemeente over aanvullende middelen (staat voorlopig "on-hold" i.v.m. discussie over onderwijshuisvesting in de wijk) zal in deze beleidsperiode weer worden opgestart zodat gekomen kan worden tot een afronding van de renovatie van St. Franciscus.

### 7.2.4 BEVORDEREN DUURZAAMHEID EN ENERGIEBESPARING

Ook in deze beleidsperiode wordt ingezet op duurzaamheid en het terugdringen van het energieverbruik. Zo neemt bijvoorbeeld de KDS Bisschop Bekkers deel aan het Energy Challenge project waarbij de leerlingen zich verdiepen in energieverbruik en besparingsopties.

In verband met de klimaatdoelstelling (CO<sub>2</sub>-reductie) in 2030/2050 en de doelstelling energieneutraal 2050 zal bij komende nieuwbouw, verbouwingen en aanpassing van lokalen zoveel mogelijk worden gekozen voor duurzame en energiezuinige opties (bijvoorbeeld isolatie, materialen, verlichting, WTW, etc.).

---

#### 7.2.5 BEVORDEREN VENTILATIE EN GEZOND BINNENKLIMAAT

Het belang van een goede ventilatie en een goed binnenklimaat is nog eens extra onderstreept door de covid-19 epidemie. In vorige beleidsperiodes zijn in het kader van het Fris en Duurzaam project van de gemeente in een deel van de lokalen in een deel van de scholen voorzieningen aangebracht om het binnenklimaat te verbeteren en te monitoren. In deze beleidsperiode zal dat uitgebreid worden naar alle lokalen van de drie scholen. Met behulp van het geld beschikbaar gesteld door het ministerie van OCW zullen CO<sub>2</sub> meters worden aangeschaft en waar nodig zal gebruik worden gemaakt van hulp en advies van Ruimte-OK (zie ook [www.ventilatiehulp.nl](http://www.ventilatiehulp.nl)).