

PLAN SOCIALE VEILIGHEID

2020 – 2024

KBS St. Anna, Molenschot

Opgesteld door:

Jeroen Sterk	Meerschools directeur
Joyse de Vet	Locatieverantwoordelijke en intern begeleider
Kees van Hamont	Leerkracht, stagecoach en lid MR en GMR

INHOUD

1. Visie en waarden
2. Inzicht
3. Voorwaarden scheppen
4. Pedagogisch klimaat
5. Preventieve activiteiten
6. Signaleren en handelen
7. Borging van beleid
8. Activiteitenplan dit schooljaar
9. Bijlagen



OVER DIT VEILIGHEIDSPLAN

Dit Veiligheidsplan is vooral gericht op de Sociale veiligheid in de school. Voor de materiële veiligheid wordt namelijk al eens per vier jaar een Risico-inventarisatie en -evaluatie uitgevoerd. Dat is voor het laatst in 2018/2019. Deze RI&E is getoetst door Arbo Unie op 8 maart 2019. De uitkomsten daarvan zijn aan de school, de MR en het bestuur ter beschikking gesteld. De hoofdconclusies zijn ook in dit Veiligheidsplan opgenomen als bijlage 1.

De uitkomsten daarvan zijn overwegend positief. Medewerkers ervaren het werk zelf, de samenwerking met collega's en de directie als positief. Aandachtspunten zijn:

- Werkdruk, met name door de hoeveelheid (administratief) werk, krappe pauzetijd en ongewenst gedrag van leerlingen.
 - Verbeterpunt is ook de gelegenheid krijgen voor scholing.
 - De inzet van een onderwijsassistent wil men evalueren of dit heeft bijgedragen aan vermindering van de werkdruk.
- Het schoolbestuur, Nuwelijn, en de school zelf hebben deze aandachtspunten ter hand genomen.

Sinds de invoering van de Wet Sociale veiligheid in 2016 zijn scholen verplicht ook beleid te voeren op sociale veiligheid. Om dat beleid te kunnen toetsen wil de Inspectie van het Onderwijs dit beleid beschreven zien in een (Sociaal) Veiligheidsplan.

Als basis voor dit plan is gebruik gemaakt van een landelijk format. De inhoud is grotendeels gebaseerd op de door de scholen van Nuwelijn ingevulde WMK-BM 0-meting input veiligheidsplan. Daarin zijn de bouwstenen en vragen van het landelijke model Digitaal Veiligheidsplan van de Stichting School & Veiligheid opgenomen.

1. VISIE EN WAARDEN

Onze school hecht grote waarde aan het scheppen van een optimaal leef- en werkklimaat, wat zich uit in een kindvriendelijke, veilige en geordende omgeving. We hebben kennis genomen van de kenmerken van onze leerlingen en hun leefomgeving. Dit gebruiken we als uitgangspunt: onze leerlingen zijn doeners en trekken er graag op uit om met een onderzoekende houding iets te leren. Zij hebben veel behoefte aan structuur.



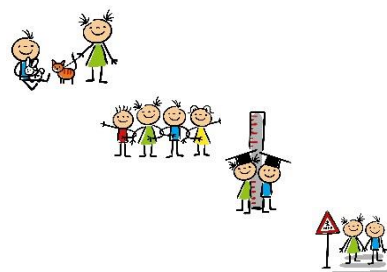
Maar we zien ook een uitdaging: we willen onze leerlingen kennis laten maken met niet alledaagse zaken of leervormen die ze uit zichzelf niet zouden hanteren. De uitdaging zit in de andere manier van leren of andere dingen en mensen te ontmoeten dan die je in een klein dorp zou verwachten, zodat je een bredere kijk op de wereld om je heen krijgt.

Als derde zien wij het als onze opdracht kinderen voor te bereiden op een waardevolle plaats in de maatschappij. Dat betekent, dat wij oog hebben voor wat deze kinderen in de maatschappij van de toekomst nodig zullen hebben. We zijn geboeid door de 21st century skills. Hierin zijn vaardigheden beschreven die leerlingen voorbereiden op hun toekomst: samenwerken, communiceren, creativiteit gebruiken, ICT geletterd zijn, een probleem oplossend vermogen hebben, kritisch kunnen denken en beschikken over sociale en culturele vaardigheden.

Kernwaarden

Onze kernwaarden, zowel voor de leerkrachten als voor de leerlingen zijn:

1. **Verantwoordelijkheid nemen;**
iedereen is verantwoordelijk voor het onderwijsproces, ook de leerlingen
2. **Samenwerken;**
leren van elkaar, elkaar helpen en kennis delen
3. **Groei;**
iedereen ontplooipt en ontwikkelt zich naar de eigen mogelijkheden
4. **Veiligheid;**
Je veilig en geaccepteerd voelen



Wat is sociale veiligheid?

Sociale veiligheid draait om beschermd zijn of je beschermd voelen tegen bedreigingen die veroorzaakt worden door het gedrag van andere mensen in en om de school. Dat kan gaan om de psychische, sociale en fysieke veiligheid van leerlingen, personeel, ouders en anderen in de school. En het betreft zowel objectieve bedreigingen (strafbare feiten) als subjectieve (persoonlijk ervaren) bedreigingen. Bij sociale veiligheid gaat het om het bevorderen van positief gedrag; een positieve

interactie, omgang en communicatie tussen alle bij een school betrokken personen. Daarmee wordt een positief en veilig schoolklimaat gecreëerd, dat de basis vormt voor het kunnen leren en werken van leerlingen en personeel.

Onze doelen voor sociale veiligheid zijn:

Veiligheid gaat over méér dan het tegengaan van onveiligheid. Je als leerling veilig én geaccepteerd voelen in de groep is een voorwaarde voor leren en ontwikkelen. Sociale vaardigheden, sociaal-emotionele ontwikkeling en een positief groepsklimaat spelen hierbij een belangrijke rol. Als er sprake is van sterke onderlinge verbondenheid tussen de kinderen en als hun relatie met de leraar goed is, is de groepssfeer vaak positief. Dan zijn problemen bespreekbaar en voelen kinderen zich veilig om zichzelf te zijn en elkaar aan te spreken op negatief gedrag. Soms ontstaat zo'n positieve wisselwerking in een groep bijna vanzelf. Soms moet je er bewust aan werken. De eerste stap is dat we ons bewust zijn van de impact van de factor sociale verbondenheid. Daarna is het mogelijk gericht te werken aan een positief groepsklimaat.

Schoolregels

Om de sociale veiligheid te bevorderen hebben we schoolregels opgesteld. Zie daarvoor de Schoolgids.

De schoolregels worden jaarlijks geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Daarnaast maakt iedere klas aan het begin van het schooljaar eigen gedragsregels / een gedragscode, middels groepsgesprekken aan de hand van het boekje De Gouden Weken en ander materiaal en tips van Boaz Bijleveld. Ook maken we daarbij gebruik van methodieken uit 'Coöperatieve leerstrategieën' van Spencer Kagan en Miguel Kagan (Bazalt).

Protocollen

De school heeft een aantal protocollen beschikbaar voor situaties waarin het nodig is dat teamleden weten hoe er gehandeld moet worden. Deze protocollen zijn gebaseerd op ervaringen van de school zelf, die van andere scholen binnen Nuwelijn en in de rest van het land. Een deel daarvan is gezamenlijk opgesteld voor alle scholen van Nuwelijn. Dat zijn:

1. Protocol medisch handelen
2. Klokkenluidersregeling
3. Omgaan met sociale media
4. Omgaan met media bij incidenten / calamiteiten
5. Afspraken en regels bij schoolreisjes en schoolkampen
6. Vervoersprotocol
7. Taakomschrijvingen verplichte functionarissen veiligheid op school
8. Protocol huiselijk geweld en kindermishandeling
9. Protocol grensoverschrijdend gedrag
10. Protocol seksuele intimidatie in en om de school

Daarnaast heeft KBS St. Anna aanvullend nog protocollen gemaakt voor:

11. (Anti-)Pestprotocol
12. Protocol verkeersveiligheid
13. Protocol klassenouder
14. Dyslexie Protocol
15. Protocol Hoogbegaafdheid

Wij zorgen er als school voor dat bij het formuleren en evalueren van de visie, kernwaarden, doelen, regels en afspraken alle geledingen van de school, te weten directie, team, ouders en leerlingen betrokken worden. Dat doen wij door gesprekken te voeren met ouders op gespreksavonden, met leerlingen op de Leerlingenraad en in de groepen en met teamleden in teamvergaderingen. Wij zorgen er voor dat iedereen op onze school deze visie, kernwaarden, doelen, regels en afspraken kent door deze te beschrijven in de Schoolgids. Daarnaast via Ouderavonden en in de groepen.

2. INZICHT

Wij vinden het belangrijk om steeds een goed en actueel beeld te hebben van de beleving van de sociale veiligheid bij alle betrokkenen. Dat doen wij door:

- Jaarlijks de veiligheidsbeleving van leerlingen te meten met behulp van WMK-vragenlijsten.
- Jaarlijks de veiligheidsbeleving van onderwijsgevend- en onderwijsondersteunend personeel te meten, met behulp van WMK-vragenlijsten.
- Jaarlijks de veiligheidsbeleving van ouders te meten, met behulp van WMK-vragenlijsten.



Wij hebben een goed beeld van de veiligheidsrisico's en incidenten, doordat wij gebruik maken van:

- ☐ Ongevallenregistratie.
- ☐ Digitale Incidentenregistratie, nu nog als back-up, maar in het vervolg willen we hier meer mee doen.

Wij benutten ook de signalen van medewerkers om ons veiligheidsbeleid zo nodig aan te passen. Bijvoorbeeld signalen van de anti-pestcoördinator, vertrouwens(contact)persoon, aanspreekpunt pesten en de intern begeleider. Daarnaast komt het thema aan de orde in de Leerlingenraad, de MR en de Ouderraad.

Al deze informatie over de veiligheidsbeleving, registratie van incidenten en mogelijke veiligheidsrisico's gebruiken we actief om van te leren.

3. VOORWAARDEN SCHEPPEN

Om de sociale veiligheid op onze school te kunnen waarborgen is het belangrijk dat een aantal taken op school goed is belegd, dat er goede werkafspraken zijn gemaakt met externe organisaties en dat er goede regelingen zijn met betrekking tot privacy en het handelen bij klachten.



Binnen onze school hebben wij de volgende taken of functies met betrekking tot sociale veiligheid belegd bij:

✓ Schoolvertrouwenspersoon	Mevr. A. Mallant	a.mallant@annamolenschot.nl
✓ Intern begeleider	Mevr. J. de Vet	j.devet@annamolenschot.nl
✓ Coördinator van beleid met betrekking tot pesten	Mevr. J. Franken	j.franken@annamolenschot.nl
✓ Aanspreekpunt in het kader van pesten	Mevr. J. Franken	j.franken@annamolenschot.nl
✓ Bedrijfs hulplener	Mevr. J. de Vet	j.devet@annamolenschot.nl
✓ Preventiemedewerker	Mevr. J. de Vet	j.devet@annamolenschot.nl
✓ Aandachtsfunctionaris HG en kindermishandeling	Mevr. J. de Vet	j.devet@annamolenschot.nl

Om als dat nodig is ondersteuning of hulp te kunnen bieden aan leerlingen, ouders en/of leerkrachten heeft onze school goede werkafspraken over veiligheid gemaakt met:

- ☐ Politie
- ☐ Leerplichtambtenaar
- ☐ Jeugdarts / jeugdverpleegkundige – GGD
- ☐ Wijkteams voor gemeentelijke jeugdhulp / CJG (Centrum voor Jeugd en gezin)
- ☐ (school)maatschappelijk werk
- ☐ Slachtofferhulp
- ☐ Veilig Thuis
- ☐ HALT (ten behoeve van preventie vandalisme, vuurwerkgebruik, enz.)

Om de privacy van onze leerlingen en ouders te beschermen heeft Nuwelijn een privacyreglement ontwikkeld voor het uitwisselen en opslaan van persoonlijke gegevens en het tegengaan van datalekken. Onze school gaat zorgvuldig om met de privacy van ouders door zo veel mogelijk alles MET ouders samen te bespreken of expliciet toestemming van ouders te vragen als wij met externe partners van de school praten over een leerling. Bij de besprekingen in het Zorgteam kunnen ouders er in principe zelf bij zijn. Anders vind alleen bespreking plaats met toestemming van ouders.

Wanneer leerlingen of ouders een klacht hebben, die niet opgelost kan worden in overleg met de leerkracht, mentor of schoolleiding, dan kunnen zij terecht bij de schoolvertrouwenspersoon, mevr. A. Mallant. Zij is bereikbaar via de mail: a.mallant@annamolenschot.nl. Daarnaast heeft het bestuur, Nuwelijn, ook een vertrouwenspersoon in dienst, te bereiken via

De school heeft ook een Klachtenregeling, die te vinden is in de Schoolgids.

De St. Annaschool is aangesloten bij de Stichting KOMM, die klachten kan afhandelen als het echt niet lukt om de klacht binnen de school of het bestuur op te lossen. KOMM is te bereiken via <https://www.komm.nl/informatie/stichting-komm/>

4. PEDAGOGISCH KLIMAAT

Wij werken doorlopend aan een positief en veilig pedagogisch klimaat. Door een positieve en ondersteunende benadering van leerlingen, personeel en andere betrokkenen en goed voorbeeldgedrag ontstaat een positief schoolklimaat. Daarin willen we dat iedereen zich veilig, welkom, gezien en gewaardeerd voelt en optimaal kan leren en werken.



De belangrijkste uitgangspunten voor een positief en veilig pedagogisch klimaat op onze school zijn:

- We zijn allemaal verantwoordelijk voor het onderwijsproces.
- Samen leren en ontwikkelen; niet alle kennis en kunde hoeft van de leerkracht af te komen.
- Wij leren om te reflecteren op het eigen werk en het eigen gedrag.
- We willen zowel de leerkrachten als de leerlingen alle kansen bieden om zich te ontplooien, voor zover dat binnen onze mogelijkheden ligt.

Deze uitgangspunten brengen we als volgt in praktijk.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid gaat voor leerkrachten verder dan de eigen basisgroep. Binnen een unit werken meerdere medewerkers met verschillende rollen en taken en in het unitoverleg worden die taken op elkaar afgestemd en de leerlingen besproken. Binnen de unit is er veel overleg over onderwijsinhoudelijke zaken, maar ook over de beste aanpak voor verschillende leerlingen.

Voor de leerlingen betekent verantwoordelijkheid nemen, dat ze leren werken met afspraken en een eigen planning. Dit proces wordt opgebouwd: de kleuters werken met kieslijsten en vanaf groep 3 wordt er gewerkt met een werkwijzer, waarop leerlingen hun eigen werkzaamheden moeten plannen. Vanaf groep 4 gaan ze voor het werken aan de werkwijzer naar het leerplein. Maar ook bij het werken op zich vinden we verantwoordelijkheid nemen voor leerlingen belangrijk. We leren ze om op tijd aan te geven als ze iets nog moeilijk vinden, zodat we ze kunnen helpen. En alle leerlingen werken met een gedragscodekubus, waar een vraagteken op staat om aan te geven dat zij graag hulp willen en een groene stip als ze open staan voor samenwerking of vragen van een ander.

Samen leren en ontwikkelen betekent dat leerlingen heel veel van elkaar en met elkaar kunnen leren. Maar dat moet dan wel goed aangeleerd en gestuurd worden. Er is sprake van een wederzijdse afhankelijkheid tussen leerlingen. Dat betekent dat iedere leerling een bijdrage moet leveren om samen tot een goed eindproduct te komen. Aan alle leerlingen leren we hoe je iemand kunt helpen en hoe je hulp kunt vragen. 'Meeliften' wordt tot een minimum beperkt. Vanuit de 21st century skills leren we steeds beter om samen te komen tot kennis-constructie. Door kennis te delen ontstaat er ook weer nieuwe kennis!

Reflecteren op eigen werk en gedrag doen wij door reflectie-/begeleidingsgesprekken te voeren. Uiteraard geldt samenwerken ook voor het team. Het is vanzelfsprekend, dat we gebruik maken van elkaars kennis en talenten, maar ook dat we problemen met elkaar onder de loep nemen. We proberen aan de hand van een item waar we mee aan de slag zijn gegaan ook bij elkaar te gaan kijken hoe dat in de praktijk vorm krijgt.

Door ons onderwijs in te richten met units, waar meerdere medewerkers werken, kun je niet meer om intensieve samenwerking op de werkvloer heen. Zowel onderwijsinhoudelijke zaken als leerlingbegeleiding worden elke dag aan de orde gesteld. Zo zetten we één lijn uit en kunnen we van elkaar op aan, om het beste uit het kind te halen.

Optimale ontplooiing krijgt bij ons onder meer vorm doordat leerkrachten zich ook richten op een vakgebied. Er is gekozen voor een vakgebied waarvoor men talent heeft en affiniteit om dit talent in de zetten voor de hele school. Zo kun je expert worden voor één vakgebied: alle ins en outs voor die basisvaardigheden liggen "in jouw handen". Voor de leerlingen betekent ontplooiing, dat het onderwijs een rijk scala aan onderwerpen, belevingen en leermogelijkheden biedt. Zo proberen we talenten te benutten van kinderen en kinderen kennis te laten maken met zaken buiten het gewone klassengebeuren. Elke groep gaat elk jaar op stap om te leren wat er in de praktijk te zien en te beleven valt.

Hiermee leggen we een positieve pedagogische basis, waarin kinderen en leerkrachten zich goed kunnen ontwikkelen, er samenwerkend wordt geleerd en proberen wij de talenten van alle leerlingen zo goed mogelijk te ontwikkelen.

Voor ons zijn zorgzame relaties en hoge verwachtingen van leerlingen heel belangrijk. We maken verbinding door leerlingen actief te begroeten, naar hen te luisteren interesse te tonen in wat leerlingen buiten de school meemaken. We moedigen positief gedrag aan. En we stimuleren goed voorbeeldgedrag door het personeel. Ook zijn we (positief) kritisch naar elkaar en spreken elkaar aan op gedrag en handelen. Partnerschap met ouders is voor ons van groot belang.

5. PREVENTIEVE ACTIVITEITEN

Wij vinden het belangrijk om onze leerlingen positief en veilig sociaal gedrag aan te leren. We bieden daarom in de lessen verschillende programma's aan.

De basis voor ons preventieve schoolbeleid is het programma van PBS (Positive Behavior Support). Deze schoolbrede aanpak richt zich op het versterken van gewenst gedrag en op het voorkomen van probleemgedrag. Het doel is het creëren van een positieve, sociale omgeving, die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt. Door middel van PBS werken we ook aan weerbaarheid en conflicthantering.



In projectvorm werken we in groep 7 en 8 ook aan burgerschap, tegengaan van discriminatie en verantwoord gebruik van sociale media. In groep 7 bieden we verkeerslessen aan, om de verkeersveiligheid te vergroten. We bevorderen een gezonde leefstijl door deelname aan het programma Schoolfruit.

Daarnaast hebben wij een (anti-)pestprotocol en is ons pestbeleid verankerd in het zorgplan van de school.

Van ons team verwachten wij goed voorbeeldgedrag en de benodigde competenties voor het bevorderen van positief gedrag en het tegengaan van onveilig gedrag. Wij werken aan de deskundigheid van ons personeel, onder meer door PBS-scholing vanuit Edux.

Ook voor ouders bieden wij activiteiten aan, waarin wij hen informeren over en betrekken bij de normen en waarden, regels en afspraken in de school en over positief opvoeden. Dat doen we onder meer door gesprekken over schoolregels en door 1 à 2 keer per jaar speciale ouderavonden te organiseren over PBS, waar wordt uitgelegd wat de school doet en wat ouders thuis zelf kunnen doen.

6. SIGNALEREN EN HANDELEN

Om onveilig of grensoverschrijdend gedrag snel aan te kunnen pakken is het belangrijk om signalen daarvan goed te kunnen signaleren. Dat doen we op verschillende manieren. We hebben een leerlingvolgsysteem, Parnassys, waarin we naast de leerprestaties ook de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen bijhouden.

De teamleden zien ook veel van wat zich in de groepen afspeelt. Ook luisteren we goed naar onze leerlingen en hun ouders en vertellen hen waar zij met hun vragen of zorgen terecht kunnen. De school heeft zelf een vertrouwenspersoon en aanspreekpunt tegen pesten, waar leerlingen (en ouders) terecht kunnen.



Als er signalen zijn van onveiligheid gaan we eerst in gesprek met de leerling en/of de ouders. Ook kunnen we onze signalen delen met collega's of de intern begeleider. Zo nodig kunnen we ook, in overleg met leerling/ouders, externe partners uit de hulpverlening inschakelen. We hebben daarvoor ook regelmatig een multidisciplinair overleg, het Zorgteam, waarin externe medewerkers deel kunnen nemen, zoals een medewerker van het sociaal team, de jeugdarts/jeugdverpleegkundige, de schoolmaatschappelijk werker, leerplicht, politie, enz.)

Bij specifieke vormen van grensoverschrijdend gedrag volgt de school de daarvoor geldende protocollen of draaiboeken, zoals bij agressie, geweld, seksueel misbruik, discriminatie en pesten. Bij signalen van huiselijk geweld of kindermishandeling zijn wij verplicht de Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling te volgen.

Bij eventuele incidenten met grensoverschrijdend gedrag zorgt de school er allereerst voor dat het gedrag stopt. Dan is opvang van de **slachtoffers** eerste prioriteit. Dat doen we door het bieden van acute hulp, het inschakelen van passende hulpverlening en zo nodig slachtofferhulp. We tonen belangstelling voor het herstel van het slachtoffer en zorgen voor goede voorwaarden en begeleiding bij terugkeer in de school.

Naar de **daders** toe biedt de school duidelijkheid over de gevolgen / sancties, zoals straf, het verhalen van schade en bij strafbare feiten het doen van aangifte. Bij vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling is de school verplicht een melding te doen bij Veilig Thuis.

Maar ook zorgen we voor goede opvang van de **getuigen of 'meelopers'**, door het incident bespreekbaar te maken in de groep waarin het gebeurde en daarbij aandacht te besteden aan de rol van de omstanders en de effecten van hun gedrag. We zorgen ervoor dat getuigen die dat nodig hebben hulp krijgen.

7. BORGING VAN BELEID

Borging van een veiligheidsaanpak vraagt om meer dan het vastleggen van protocollen, regels en afspraken en die opbergen in een ordner of bestandsmap in de computer. Het vraagt om een continu en cyclisch leerproces, dat is ingebed in het totale schoolbeleid. Veiligheidsbeleid is dus pas geborgd als het 'leeft' in de hoofden van iedereen in de school en verankerd is in het dagelijks handelen.



Wij doen dat door het onderwerp sociale veiligheid regelmatig op de agenda te zetten, onder meer door het te agenderen op teamvergaderingen, bijvoorbeeld wanneer er een incident geeft plaatsgevonden of wanneer de school een nieuwe maatregel overweegt.

Daarnaast maakt sociale veiligheid onderdeel uit van ons zorgplan, maar ook van ons pedagogisch beleid, kwaliteitsbeleid, de PDCA-cyclus, het schoolplan en het curriculum. Ook komt sociale veiligheid terug in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP), het strategisch beleidsplan en de schoolgids en maakt het deel uit van de ondersteuningsstructuur van de school.

Jaarlijks bekijken we in hoeverre we de doelen van ons sociale veiligheidsbeleid behalen. Dat doen we door middel van de vragenlijsten voor Veiligheidsbeleving en tevredenheid van leerlingen, ouders en teamleden. Die worden onder meer besproken in de MR en GMR en ook op de ouderavonden over PBS. En soms ook in de bovenbouwgroepen.

8. ACTIVITEITENPLAN DIT SCHOOLJAAR

De belangrijkste aandachtspunten voor onze school voor de komende tijd zijn:

1. Er voor zorgen dat alle betrokkenen op school (ook invallers en nieuwe medewerkers) de visie, kernwaarden, doelen, regels, afspraken en protocollen kennen of ze weten te vinden.
2. Beschikken over een protocol medisch handelen (dit wordt door Nuwelijn opgepakt).
3. Beschikken over een klokkenluidersregeling (dit wordt ook door Nuwelijn opgepakt).
4. Werken aan een helder beleid met betrekking tot belonen en straffen.
5. In gesprek gaan met ouders over (versterking) van de sociale veiligheid in en om de school.
6. Sociale veiligheid op de agenda zetten van team- en bouwvergaderingen.

Vanuit PBS zijn we al nadrukkelijk bezig met het opstellen van regels met betrekking tot belonen en straffen. Dit is echter een meerjarenproject, waarin we ontwikkelen, uitvoeren, evalueren, bijstellen en weer uitvoeren.

9. PROTOCOLLEN, DRAAIBOEKEN EN REGELINGEN

OVERZICHT VAN PROTOCOLLEN, DRAAIBOEKEN, ENZ.		
1.	(Anti-)Pestprotocol	https://annamolenschot.nl/attachments/article/9/pestprotocol%20St%20Annaschool%20versie%202016.pdf
2.	Protocol verkeersveiligheid	https://annamolenschot.nl/attachments/article/14/protocol%20verkeersveiligheid.pdf
3.	Protocol klassenouder	https://annamolenschot.nl/attachments/article/13/protocol%20klassenouder.pdf
4.	Dyslexie Protocol	https://annamolenschot.nl/attachments/article/12/151104%20Dyslexieprotocol%20KBS%20St%20Anna.pdf
5.	Protocol Hoogbegaafdheid	https://annamolenschot.nl/attachments/article/10/150415%20Protocol%20Hoogbegaafdheid.pdf
6.	Protocol medisch handelen	
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		

14.		
15.		
16.		
17.		
18.		

Dit Veiligheidsplan is vastgesteld op

En goedgekeurd door de MR op

Het zal geëvalueerd worden op

BIJLAGEN:

1. Samenvatting RI&E KBS St. Anna 8 maart 2019.
2. Samenvatting 0-meting input veiligheidsplan WMK KBS St. Anna 2020. Het volledige rapport is opgenomen in de Bestuursrapportage Kwaliteit.

Algemene opmerkingen en aanvullingen

- Medewerkersbetrokkenheid
De GMR en medewerkers zijn vooraf geïnformeerd dat de RI&E uitgevoerd zou gaan worden. Het definitieve verslag en plan van aanpak zal na deze toetsing aan de MR worden toegestuurd. Dit voldoet.
- Werkdruk, ongewenst gedrag
 - Vanuit de Quickscan (respons 83%, echter het is een kleine school en combi-klassen; 5 mensen hebben de vragenlijst ingevuld. Een vergelijking met de benchmark is niet valide. De eerste indruk vanuit de Quickscanresultaten is positief. Medewerkers ervaren het werk zelf, het werken met collega's en de directeur als positief. Uit de Quickscan volgen vooral aandachtspunten mb.t. werkdruk en ongewenst gedrag.
 - Uit analyse blijkt dat het bij de werkdruk vooral gaat over de hoeveelheid (administratie)werk in combinatie met de beschikbare tijd. Focus vanuit het management is de administratie te reduceren. Hier ligt ook een verantwoordelijkheid van medewerkers. Er is een werkgroep ingericht om te kijken hoe de administratieve last beperkt kan worden. Winst kan behaald worden in het effectiever en efficiënter werken met de beschikbare programma's. Dit kan opgenomen worden in scholingskalender. Bepaal met het team welke 3-5 administratieve werkzaamheden het meeste tijd kosten en waar winst te behalen valt. Dit kan vervolgens op een studiedag nader uitgewerkt worden.
 - Ongewenst gedrag komt voor. Het gaat dan met name om ongewenst gedrag vanuit leerlingen en ouders. Ook intern komt het naar voren. Bespreek de resultaten tijdens een teamvergadering en neem hierin ook het beleid van de stichting door (zodra het PSA-beleid opgesteld is). Bepaal samen welke maatregelen er verder genomen kunnen worden: richting leerlingen en ouders. Roep medewerkers (wederom) op om incidenten te melden.
 - Werktijden zijn binnen de norm, maar pauzetijd lijkt krap. Dit heeft te maken met pauzeren en het surveilleren. Blijvende aandacht hiervoor is gewenst.
 - Scholing: Er is nog geen duidelijk scholingsbeleid stichting-breed. Het scholingsplan is bijna gereed. De gelegenheid hebben om scholing te kunnen volgen is een verbeterpunt. Bepaal gezamenlijk of en hoe dit verbeterd kan worden.
 - Werkdrukmiddelen: De werkdrukmiddelen worden één op één in het team ingezet. De middelen zijn ingezet om een onderwijsassistent aan te trekken die met name evenementenorganisatie op pakt. De leerkrachten geven de behoefte aan. De eerste tekenen zijn positief. Geadviseerd wordt dit te evalueren aan het eind van het schooljaar. Heeft de inzet van deze middelen bijgedragen aan reductie van werkdruk?
 -
- Gebouwgebonden factoren, inrichting, bedrijfshulpverlening
 - Hierin zijn voldoende adequate actiepunten geformuleerd.
 - Samen met de onderhoudspartij wordt er op stichtingsniveau gekeken naar de mogelijkheden van de bestaande klimaatinstallaties. Klimaat blijft een punt van aandacht, echter met deze inventarisatie (en mogelijke bijstelling/aanpassing) is een eerste stap gemaakt ter verbetering van de situatie.
 - Aanvullend voor BHV: organiseer een gezamenlijke oefening met alle partijen in het gebouw. Let daarbij op de verdeling van verantwoordelijkheden en hoe de verschillende stromen lopen.

Aanvulling (gesignaleerd tijdens rondgang)

- Trapleuning voor leerlingen ontbreekt bij de "groene" trap naar beneden. De bestaande leuning is erg hoog voor kinderen.

Beoordeling op onderdelen

Onderwerp	Ingevuld	Beoor- deling	Opmerkingen
Beheer Quickscan	✓	✓	5 van de 6 uitgenodigde personen hebben ingevuld. Respons 83%. Dit is voldoende.
Algemene verplichtingen Arbowet	✓	✓	Alle relevante gegevens ingevuld.
Personeel en gezondheid	✓	✓	Alle relevante gegevens ingevuld.
Agressie en geweld, PSA-beleid	✓	✓	Alle relevante gegevens ingevuld.
V&G Schoolgebouw	✓	✓	Alle relevante gegevens ingevuld.
Brandpreventie en bedrijfshulpverlening			Alle relevante gegevens ingevuld.
Evaluatie	✓	✓	Geen knelpuntenesignaleerd.
Plan van Aanpak	✓		Voldoet.
Ziekteverzuim	✓	✓	Heeft aandacht van de bedrijfsarts
Arbeidsongevallen	✓	✓	Geen.

PAGO/PMO-advies

Uit een RI&E toets dient zo nodig vanuit de Arbodienst een advies te volgen voor Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO of PMO). Op basis van voorliggende resultaten zijn voor KBS St Anna: Werkdruk voor alle medewerkers en RSI + achteruitgang van het zicht voor kantoor medewerkers als retrisico's bepaald. Geadviseerd wordt om hier aandacht aan te besteden in het PAGO/PMO. Bepaal de (minimum) inhoud van het PAGO/PMO altijd samen met uw bedrijfsarts.

Medewerkers worden door de stichting wel in de gelegenheid gesteld om elke 5 jaar gezondheidsonderzoek te ondergaan.

Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat de gegeven informatie een goed overzicht geeft van de belangrijkste veiligheids- en gezondheidsrisico's binnen de organisatie.

De RI&E met plan van aanpak voldoet aan de wettelijke eisen, mits de in de hierboven beschreven opmerkingen en adviezen verwerkt worden.



Slotconclusies

KBS St. Anna scoort als organisatie een 3,31. Daarmee scoort de organisatie ruim voldoende.

De respons op de Veiligheid was 83%: 10 van de 12 respondenten heeft de Veiligheid ingevuld. Het responspercentage is uitstekend; de Veiligheid werd door heel veel respondenten ingevuld. Daardoor geven de uitslagen een zeer betrouwbaar beeld van de mening van de respondenten.

Waardering van de vragen

Onvoldoende (score tot 2,50)	0	0,0%
Zwak (matig) (score tussen 2,50 en 3,00)	8	9,9%
Voldoende (score tussen 3,00 en 3,25)	26	32,1%
Ruim voldoende (score tussen 3,25 en 3,50)	21	25,9%
Goed (score tussen 3,50 en 3,75)	20	24,7%
Uitstekend (score tussen 3,75 en 4,00)	5	6,2%

Hoogste en laagste scores

Beleidssterrein	GSES	1	2	3	4	0 Niet van toepassing /weet niet	
1. Visie, kernwaarden, doelen en regels en afspraken KBA St. Anna							
In de klassen worden (ieder jaar) gezamenlijk gedragen gedragsregels opgesteld	3,70	0%	0%	30%	70%	0%	
Alle betrokkenen kennen de visie, kernwaarden, doelen, regels, afspraken en protocollen of weten waar ze die kunnen vinden. Dit geldt ook voor nieuwe medewerkers. De school informeert hen hierover	2,80	10%	20%	50%	20%	0%	
2. Inzicht in de veiligheidsbeleving, incidenten en risico's KBS St. Anna							
De school benut niet-wettelijk verplichte bronnen om een beeld te vormen van veiligheidsrisico's en incidenten	3,50	0%	0%	40%	40%	20%	
De school heeft een goed en steeds actueel beeld van de beleving van de veiligheid op school door monitoring onder leerlingen, personeel, ouders en andere betrokkenen bij de school	3,30	0%	0%	70%	30%	0%	
3. Voorwaarden, taken en samenwerking KBS St. Anna							
De school heeft een algemeen privacyreglement ten behoeve van de privacybescherming van ouders/leerlingen. Ook voor de samenwerking/uitwisseling van gegevens met externe partners, bijvoorbeeld in een ondersteuningsteam, MDO of ZAT	3,90	0%	0%	10%	90%	0%	
De school beschikt over een klokkenluidersregeling en een protocol medisch handelen	2,71	10%	0%	60%	0%	30%	
4. Pedagogisch handelen KBS St. Anna							
De school stimuleert dat alle personeelsleden voorbeeldgedrag vertonen op het gebied van positief gedrag	3,50	0%	10%	30%	60%	0%	
De school werkt actief aan een helder beleid met betrekking tot belonen en straffen							

Beleidssterrein	GSES	1	2	3	4	0 Niet van toepassing/weet niet
5. Preventieve programma's en activiteiten KBS St. Anna						
In de klassen worden wettelijk verplichte leerstof, activiteiten of evidence- of practice-based programma's aangeboden, gericht op het bevorderen van positief gedrag en het tegengaan van onveilig gedrag	3,50	0%	0%	50%	50%	0%
Die scholing en training wordt aangeboden aan alle betrokken functionarissen binnen de school	3,00	10%	0%	60%	20%	10%
6. Signaleren en actief handelen KBS St. Anna						
Expliciete signalen van leerlingen en ouders over onveiligheid en pesten worden altijd serieus genomen	4,00	0%	0%	0%	90%	10%
De gemaakte afspraken en protocollen worden altijd nageleefd bij grensoverschrijdend gedrag of incidenten	3,11	0%	10%	60%	20%	10%
7. Kwaliteitszorg KBS St. Anna						
Bij ons op school kan ieder teamlid altijd terugvallen op een collega bij grensoverschrijdend gedrag of onveilige situaties	3,70	0%	0%	30%	70%	0%
Bij ons op school wordt regelmatig met ouders gesproken over (versterking van) de sociale veiligheid in en om school	2,70	10%	30%	40%	20%	0%
8. Veiligheid, beleid en documenten KBS St. Anna						
Bij ons op school maakt veiligheid onderdeel uit van ons leerlingenstatuut	4,00	0%	0%	0%	20%	80%
Bij ons op school maakt veiligheid onderdeel uit van de bouwvergaderingen	2,90	20%	0%	50%	30%	0%