



# SOCIALE VEILIGHEID

Uitgangspunten en regelingen  
Vastgesteld in 2020  
Bijgesteld 2023

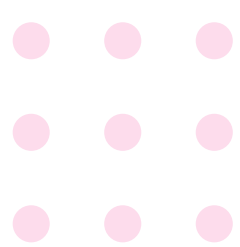
Naam school: V.O. Best-Oirschot  
Opgesteld door: P.C.M van der Vorst, A.G.W. Nieuwboer  
Opdrachtgever: Bestuurder V.O. Best-Oirschot

Willem de Zwijgerweg 150  
Postbus 184, 5680 AD Best  
(0499) 33 62 31

info@voboscholen.nl  
voboscholen.nl

IBAN: NL22 RABO 0107 0024 93  
BIC: RABONL2U

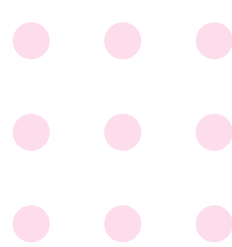
**VOBO-scholen:**  
Heerbeek College  
Kempenhorst College



## Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Visie en waarden	3
3.	Inzicht	5
4.	Voorwaarden scheppen	5
5.	Pedagogisch klimaat	6
6.	Preventieve activiteiten	7
7.	Signaleren en handelen	7
8.	PDCA-cyclus van beleid	8
9.	Activiteitenplan dit schooljaar	8
10.	Behulpzame sites	10





## 1. Inleiding

Leerlingen, medewerkers, ouders en bezoekers moeten in de scholen van Voortgezet Onderwijs Best-Oirschot veilig zijn en er zich veilig voelen. Dat geldt voor de fysieke en voor de sociale veiligheid. Er is veel, en soms complexe, regelgeving op het gebied van veiligheid. V.O. Best-Oirschot wil hieraan voldoen.

Dit document gaat over hoe V.O. Best-Oirschot invulling geeft aan sociale veiligheid. Het is tot stand gekomen in afstemming met de meest betrokken medewerkers bij wie een expliciete rol is belegd op het gebied van sociale veiligheid. Een externe deskundige op het gebied van sociale veiligheid heeft hierbij geadviseerd en ondersteund. Het document wordt jaarlijks geactualiseerd.

Op het beleid sociale veiligheid en op specifieke onderdelen ervan is medezeggenschap van toepassing. Tevens is het van belang dat medewerkers, leerlingen en ouders goed geïnformeerd zijn en het beleid dragen. In de besluitvorming en de communicatie wordt hiermee rekening gehouden. Als eerste actie op dit gebied wordt het beleid besproken met MR, de RVT en het MT en vervolgens met geledingen van ouders en leerlingen en in de (onderwijs)teams. Na definitieve vaststelling wordt het gepubliceerd op het intranet voor ouders/leerlingen, het intranet voor medewerkers en in de schoolgidsen. Het document wordt per schooljaar geactualiseerd.

Het document bestaat uit een basisdeel, waar deze inleiding deel van uit maakt, en een aantal bijlagen waarin specifieke onderdelen zijn verwerkt.

## 2. Visie en waarden

V.O. Best-Oirschot vindt het van essentieel belang een veilige school te zijn, een school waar leerlingen, ouders en personeel veilig zijn en zich veilig voelen. Sociale veiligheid is in alle lagen van de organisatie geïntegreerd. Dit komt tot uiting in een duidelijke pedagogische visie, sterk leiderschap en goede communicatie. Regels en afspraken geven de grenzen aan met betrekking tot individueel gedrag en de manier waarop we met elkaar omgaan. Het gevoel van veiligheid is verbonden met acceptatie, respect en vertrouwen. In een tijd waarin steeds meer nadruk ligt op individuele prestaties, zoeken we ook in ons onderwijs naar sociale verbondenheid. We dienen immers niet alleen de individuele belangen, maar zien ook een duidelijke opdracht voor het dienen van de publieke belangen. De maatschappelijke opdracht van het onderwijs vertaalt zich in het oefenen van democratisch gedrag en een democratische houding. We bereiden jongeren voor op het uitdragen van goed burgerschap en het respectvol samenleven in een diverse maatschappij. Door het versterken van de sociale, emotionele en burgerschapscompetenties kunnen we als school een bijdrage leveren aan een veilig sociaal klimaat. Sociale veiligheid zien we bovendien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ouders en bij school betrokken personen, zowel de informele opvoeders (zoals familieleden, buurt) als formele opvoeders (zoals school, sportcoaches, jeugdgezondheidszorg, jeugdwerk). Gezamenlijk vormen we een opvoedomgeving die een bijdrage levert aan het opvoeden en opgroeien van jongeren vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid. Binnen V.O. Best-Oirschot zetten we aldus stevig in op een preventief beleid.



Daarnaast zijn de kernwaarden van onze organisatie, het DNA, de leidraad voor het denken en handelen:

- Verbinden;
- Vertrouwen;
- Vernieuwen;
- Verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheid loopt als rode draad door de vier kernwaarden: we voelen ons meer betrokken met elkaar als we een gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen. Sociale veiligheid is gekoppeld aan het hebben en geven van vertrouwen. Bovendien verwachten we dat medewerkers vanuit hun professionele verantwoordelijkheid op de hoogte zijn van de vernieuwde protocollen en leefregels. Het bestuur, de directie en het managementteam dragen de kernwaarden dagelijks uit naar de medewerkers. Medewerkers dragen de kernwaarden dagelijks uit naar de leerlingen. We spreken elkaar aan op het uitdragen van de kernwaarden. De kracht van een sociale veiligheid zit in de overeenstemming tussen de visie, het uitdragen van de kernwaarden en de manier waarop het handelen herkenbaar is in praktijk. De visie vormt daarmee een directe vertaling naar intern beleid. Om onze visie te realiseren voeren we de volgende activiteiten uit:

- In ons onderwijs wordt, door middel van de doorlopende leerlijn burgerschap, invulling gegeven aan democratisch gedrag en aan een democratische houding. We besteden in de doorlopende leerlijn onder andere aandacht aan de kerndoelen gericht op diversiteit waaronder seksuele diversiteit. Leerlingen leren hoe ze 'bewust en verantwoordelijk omgaan met zichzelf, anderen en de omgeving' zodat ze voorbereid zijn op het participeren in de maatschappij.
- Schoolveiligheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Om die reden vormt sociale veiligheid een structureel agendapunt binnen het directie- en managementteam overleg, de ouderraad-en vereniging, de leerlingenraad en bij het driehoeksoverleg tussen gemeenten, politie en het onderwijs. Het convenant dat is afgesloten tussen gemeente, alle scholen, de politie en het openbaar ministerie draagt bij aan het creëren van een gezamenlijke verantwoordelijkheid als het gaat om de sociale veiligheid. Ouders nemen deel in de medezeggenschapsraad, de ouderraad, de oudervereniging en klankbordgroepen waarin zij hun stem kunnen laten horen. We geven in de toekomst meer structureel vorm aan leerlingparticipatie als het gaat om sociale veiligheid: we bevragen leerlingen geregeld om hun mening en ervaringen rondom sociale veiligheid. Ook horen we graag van leerlingen hoe we de sociale veiligheid op onze school verder kunnen vormgeven.
- Op onze scholen werken vertrouwenspersonen. Eenieder op onze school kan de vertrouwenspersoon vinden. Hij/zij is verantwoordelijk voor het helpen oplossen van conflicten en is mede verantwoordelijk voor een veilig schoolklimaat.
- We registreren incidenten systematisch. De incidenten vormen input voor het driehoeksoverleg tussen gemeenten, politie en het onderwijs. Dit overleg vindt twee maal per jaar plaats.
- We investeren in het levenslang ontwikkelen van onze medewerkers. Om die reden bieden we structureel scholing aan rondom onderwerpen die betrekking hebben op de sociale veiligheid. We stimuleren deelname met name onder de medewerkers die in hun werkzaamheden structureel te maken krijgen met sociale onveiligheid.
- We organiseren jaarlijks op onze scholen een bijeenkomst sociale veiligheid voor ouders.
- V.O. Best-Oirschot streeft naar een goede, constructieve samenwerking met de medezeggenschapsraad.
- Jaarlijks monitoren we de veiligheidsbeleving en de naleving van de gedragscode onder leerlingen en medewerkers. Bovendien gebruiken we de informatie van vertrouwenspersonen, anti-pest coördinatoren en leerlingcoördinatoren over de aard en frequentie van incidenten om een volledig beeld van de sociale veiligheid te krijgen.
- We brengen systematisch de gedragsregels onder de aandacht van leerlingen, (nieuwe) medewerkers en ouders. We gebruiken actief intranet, onze website, de schoolgids en formele overlegmomenten, zoals vergaderingen, om de geldende regels onder de aandacht te blijven houden. Mentoren behandelen de gedragsregels in hun studieles.

Om de schoolveiligheid te stimuleren heeft V.O. Best-Oirschot een gedragscode opgesteld, met daarin leefregels die gelden voor alle medewerkers, ouders en leerlingen, zie bijlage. De leefregels sluiten aan bij de professionele cultuur, met autonomie en verantwoordelijkheden binnen gestelde kaders, die we in onze organisatie nastreven:

- Ik toon respect voor iedereen
- Ik houd mij aan de afspraken
- Ik draag bij aan een veilige school(omgeving)
- Ik gedraag mij netjes en respectvol/professioneel
- Ik draag bij aan een prettige schooltijd



Daarnaast zijn er afspraken en protocollen gemaakt over het handelen in specifieke situaties of bij veelvoorkomend grensoverschrijdend gedrag, zie daarvoor de bijlagen. Voor wat V.O. Best-Oirschot verstaat onder professioneel gedrag wordt verwezen naar de gedragscode (zie bijlage).

### 3. Inzicht

We vinden het belangrijk om te onderzoeken of de doelstellingen ten aanzien van sociale veiligheid gerealiseerd worden. Om die reden monitoren we de sociale veiligheid en onze schoolspecifieke doelstellingen geregeld onder medewerkers, leerlingen en hun ouders. Naast dat we intrinsiek gemotiveerd zijn om de veiligheidsbeleving te onderzoeken, zijn we ook wettelijk verplicht om middels een valide en betrouwbaar instrument jaarlijks te meten hoe het met de veiligheid onder leerlingen op onze scholen is gesteld. We gebruiken daarvoor de vragenlijst 'Tevredenheid leerlingen', een vragenlijst waarin de kwaliteitsgebieden van de inspectie, schoolklimaat en veiligheid en Vensters worden gecombineerd. Het instrument wordt door kwaliteitsscholen beschikbaar gesteld en voldoet aan de eisen omtrent validiteit en betrouwbaarheid. De monitoring van de veiligheidsbeleving hebben we vormgegeven volgens een cyclisch systeem, waarbij we gebruik maken van plan, do, check en act cyclus (pdca-cyclus). Het systeem is, net als het overkoepelende VOBO kwaliteitszorgsysteem, gepositioneerd op verschillende niveaus: bestuurs-, directie-, management- en docentniveau. Bovendien worden leerlingen en hun ouders betrokken bij de kwaliteitszorg van sociale veiligheid via de leerlingenraad en de ouderraad. Personeelsleden krijgen bovendien instemming via de medezeggenschapsraad.



### 4. Voorwaarden scheppen

Om de sociale veiligheid op onze school te kunnen waarborgen is het belangrijk dat een aantal taken op school 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. In tabel 1 is weergegeven welke taken en functies in onze organisatie zijn belegd.



Functie	Naam locatie Kempenhorst College	Naam locatie Heerbeek College	Contactgegevens
Vertrouwens-/ contactpersoon	Anita van Thiel Jorn Hegge	Michiel v.d. Boomen Renee Gorris	m.vanderstaak@kempenhorst.nl a.vanthiel@kempenhorst.nl j.hegge@kempenhorst.nl m.vandeboomen@heerbeek.nl r.gorris@heerbeek.nl
Ondersteuningscoördinator	Maaïke Ligthart	Sandra Weustink	<a href="mailto:m.ligthart@kempenhorst.nl">m.ligthart@kempenhorst.nl</a> <a href="mailto:s.weustink@heerbeek.nl">s.weustink@heerbeek.nl</a>
Orthopedagogen	Jip van Lith	Carry van Hak Jip van Lith	<a href="mailto:j.vanlith@kempenhorst.nl">j.vanlith@kempenhorst.nl</a> <a href="mailto:j.vanlith@heerbeek.nl">j.vanlith@heerbeek.nl</a> <a href="mailto:c.vanhak@heerbeek.nl">c.vanhak@heerbeek.nl</a>
Anti-pestcoördinator	Ferry Huijbers	Karlijn Pruijsten	<a href="mailto:f.huijbers@kempenhorst.nl">f.huijbers@kempenhorst.nl</a> <a href="mailto:k.pruijsten@heerbeek.nl">k.pruijsten@heerbeek.nl</a>
Preventiemedewerker	Raymond Koster wn	Raymond Koster wn	<a href="mailto:r.koster@voboscholen.nl">r.koster@voboscholen.nl</a>
Bedrijfshulpverlener	Henk Pijnenburg	Raymond Koster wn	<a href="mailto:h.pijnenburg@kempenhorst.nl">h.pijnenburg@kempenhorst.nl</a> <a href="mailto:r.koster@voboscholen.nl">r.koster@voboscholen.nl</a>
Extern vertrouwenspersoon	Ine Spee	Ine Spee	<a href="mailto:inespeeadvies@gmail.com">inespeeadvies@gmail.com</a>



Meldcoördinator in het kader van huiselijk geweld/ kindermishandeling	Maaïke Ligthart	Sandra Weustink	<a href="mailto:m.ligthart@kempenhorst.nl">m.ligthart@kempenhorst.nl</a> <a href="mailto:s.weustink@heerbeek.nl">s.weustink@heerbeek.nl</a>
Schoolmaatschappelijk werk	Wisselend vanuit LEV	Wisselend vanuit Lumens	Via LEV en Lumens
Schoolarts	Marianne Daalderop	Marianne Daalderop	Via GGD
Wijkagent	Carolien Abrahams	Coen Coenen	Via politie

Vanuit onze visie dat er gedeelde verantwoordelijkheid is voor het opvoeden en opgroeien van jongeren investeert V.O. Best-Oirschot in een sterke ondersteuningscultuur, in en om de school. We werken zowel met een intern ondersteuningsteam als met een extern multidisciplinair team. In het interne ondersteuningsteam participeren onder andere orthopedagogen, intern begeleiders en leerlingcoördinatoren. In het externe multidisciplinaire team komen verschillende disciplines samen: instellingen voor maatschappelijk werk, jeugdgezondheidszorg, leerplicht, bureau jeugdzorg en politie. Het team wordt geraadpleegd bij problemen waarvoor wij zelf geen expertise in huis hebben. Bovendien hebben de gemeente, de scholen, de politie en het openbaar ministerie een convenant getekend waarin de partijen hun commitment geven voor het stimuleren van sociale veiligheid. Een goed werkend interdisciplinair team, het convenant en de netwerken waarin de scholen participeren zijn belangrijke voorwaarden voor de sociale veiligheid in en rondom de school. Tevens is de waarborging van de privacy van ouders, leerlingen en medewerkers een essentiële voorwaardelijke conditie. Om de privacy te waarborgen is een privacy-regelement voor het uitwisselen en opslaan van persoonlijke gegevens en het tegengaan van datalekken opgesteld. Het privacy-regelement is te vinden in de bijlage.

Indien er onverhoopt toch klachten voordoen, streven we ernaar deze zo laagdrempelig mogelijk op te lossen. Dit past bij de professionele cultuur die we als organisatie nastreven. Ouders of leerlingen met een klacht kunnen allereerst terecht bij de betreffende docent. Indien zij gezamenlijk niet tot een oplossing kunnen komen, kan de betreffende persoon zich wenden tot de mentor en vervolgens tot de schoolleiding. Klachten worden op deze manier laagdrempelig en vanuit een persoonlijke benadering opgelost. Indien het niet lukt om laagdrempelig tot een oplossing te komen dan kan de betreffende persoon zich wenden tot de klachtenregeling (zie bijlage) en de ORION klachtencommissie (zie bijlage).



## 5. Pedagogisch klimaat

Een goed pedagogisch klimaat en schoolveiligheid zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het gedrag van leerlingen en medewerkers wordt gestuurd door de gedragscode (zie bijlage) en bepaalt voor een groot deel het pedagogisch klimaat van een school. V.O Best-Oirschot ziet een goed pedagogisch klimaat als een klimaat waarin leerlingen zich veilig, gezien, welkom en competent voelen en waarin ze autonomie krijgen. Vanuit de gedachte dat een veilig schoolklimaat een gedeelde verantwoordelijkheid is, vinden we het belangrijk dat docenten op de hoogte zijn van de thuissituatie van de leerlingen en ouders actief betrekken bij het onderwijs. Door het raadplegen van leerling dossiers, ouder- en leerling gesprekken en het LOB-beleid heeft de leerkracht voldoende zicht op de talenten en mogelijkheden van leerlingen. Bovendien streven we naar een leerkracht - leerling relatie, met voldoende nabijheid en weinig conflictsituaties (moet je de conflictsituaties zo expliciet benoemen. Wat is hier gebeurd? Zou ik kunnen denken. Het pedagogisch klimaat op onze school wordt gekenmerkt door het feit dat leerlingen kunnen meedenken en beslissen. De dialoog met leerlingen is immers essentieel om leerlingen actief en productief deel te laten nemen in de samenleving. Door het betrekken van de leerlingen (en hun ouders) bij de regels rondom gewenst en ongewenst gedrag, creëren we een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Veel incidenten zijn voor medewerkers niet zichtbaar en voor het daadwerkelijk voorkomen van ongewenst gedrag is de medewerking van leerlingen en ouders,

informele en formele opvoeders essentieel. De professionele cultuur die we nastreven is een belangrijke randvoorwaarde voor het pedagogische klimaat: we werken vanuit autonomie met bijbehorende verantwoordelijkheden binnen gestelde kaders. Binnen V.O. Best-Oirschot werken we steeds meer toe naar een professionele cultuur: het vormt een structureel onderdeel van de agenda van de gesprekkencyclus. Bovendien spreken we elkaar in de organisatie aan op gemaakte afspraken en de na te streven cultuur. In de ontwikkelingstrajecten van management en teams is een professionele cultuur één van de hoofdthema's.

## 6. Preventieve activiteiten

Op onze scholen werken we aan burgerschapsvorming; met de inzet van de doorlopende leerlijn burgerschap leren leerlingen een democratisch burger te zijn. De omgeving in en om de school zien we als een leefgemeenschap, waarin zowel de formele als informele opvoeders een belangrijke rol hebben. Geregeld worden ouders als educatief partner uitgenodigd om mee te denken en te praten over het sociaal veiligheidsbeleid. Dit gebeurt bijvoorbeeld via de resonansgroepen en het structurele overleg met de mentor drie keer per jaar. Daarnaast zetten we in ons reguliere onderwijsprogramma een aantal programma's in ter preventie van ongewenst gedrag en ter ondersteuning indien er incidenten zijn voorgevallen.



De volgende programma's worden structureel op onze scholen aangeboden:

- Anti-pestprogramma's;
- Anti-pest toneelstukken
- LHBT programma
- Mentorprogramma;
- Mediawijsheid
- Global Issues, Global perspectives
- Heerbeekweken met thema's die veiligheid bevorderen
- Rouwverwerking

Voor alle programma's zie het document actief burgerschap (bijlage).

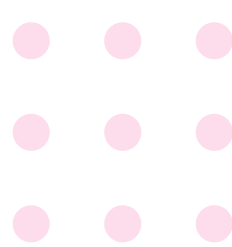
Medewerkers krijgen bovendien geregeld de mogelijkheid om op aanvraag scholing te volgen om competenties en vaardigheden ten aanzien van het pedagogisch handelen te verbeteren. De inventarisatie naar de scholingsbehoefte vormt onderdeel van de gesprekkencyclus met de leidinggevende. Bovendien kunnen docenten, indien zij dat wensen, gecoacht worden door een collega-docent. Zo streven we naar een pedagogisch klimaat waarin de leerkracht weinig conflictsituaties met de leerling heeft en voldoende betrokken (nabij) is. Daarmee is het pedagogisch klimaat sterk bevorderend voor een positief sociaal veilig klimaat en positief gedrag.

## 7. Signaleren en handelen

We streven ernaar om alle signalen omtrent ongewenst en een onveilig sociaal klimaat te registreren. We verkrijgen bijvoorbeeld kwantitatieve informatie via het ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoek waarvan de monitor sociale veiligheid onderdeel uitmaakt. Anderzijds gebruiken we ook kwalitatieve informatie om een beeld te verkrijgen van de sociale veiligheid: input vanuit het interne ondersteuningsteam, het externe multidisciplinaire team, de vertrouwenspersonen en de formele (zoals school, sportcoaches) en informele (zoals ouders, buurtleden) opvoeders. Bovendien kunnen medewerkers hun signalen bespreken met de leerling coördinatoren en teamleiders. Omdat we naar een educatief partnerschap met ouders streven, kunnen ouders met signalen altijd contact met ons opnemen en contact zoeken met de onder paragraaf 4 genoemde aangestelde functionarissen indien zij een vermoeden hebben van ongewenst gedrag en/of een onveilig sociaal klimaat.







Indien er signalen zijn van onveiligheid, zullen we allereerst onderzoeken waar deze signalen vandaan komen. Indien nodig kunnen de onder paragraaf 4 genoemde functionarissen en het interne ondersteuningsteam geraadpleegd worden. Het multidisciplinaire team kan geraadpleegd worden bij signalen waarover wij onvoldoende expertise hebben. Bij specifieke vormen van grensoverschrijdend gedrag gebruiken we de daarvoor geldende protocollen of draaiboeken, zoals bij agressie, geweld, seksueel misbruik, discriminatie en pesten (zie bijlagen). Bij signalen van huiselijk geweld of kindermishandeling zijn wij verplicht de Meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling te volgen (zie bijlage). PDCA-cyclus van beleid



De professionele cultuur in onze organisatie vormt de basis voor de naleving van de leefregels. We streven naar een aanspreekcultuur en verantwoordelijkheden binnen gestelde kaders. Omdat sociale veiligheid geïntegreerd is in alle lagen van de organisatie vormt het onderdeel van zowel het onderwijsbeleid, personeelsbeleid, kwaliteitszorg en leerlingenzorg. Inspirerend en sterk leiderschap is hierin essentieel: MT-leden sturen op de naleving van de kernwaarden, goed onderwijs en een goed pedagogisch klimaat waarin gedragsregels worden nageleefd. De teamleider is bovendien verantwoordelijk voor het voeren van een professioneel en open gesprek met zijn/haar teamleden. De toepassing van de gedragsregels wordt jaarlijks door de leidinggevende met medewerkers gesproken. Omdat we het van belang vinden dat de visie, onze kernwaarden, de doelen, regels en afspraken worden gedragen door alle geledingen in onze organisatie, blijven we hierover communiceren via intranet, onze website, de schoolgids en formele overlegmomenten, zoals vergaderingen. Met nieuwe medewerkers worden bovendien de visie en gedragscode gedeeld. Middels de leerlingenraad stimuleren we de betrokkenheid van leerlingen en via de ouderraad-en vereniging de betrokkenheid van ouders. Op deze manier zorgen we ervoor dat iedereen op onze school de visie, kernwaarden, doelen, regels en afspraken kent.

Ieder schooljaar wordt een vestiging overstijgend kwaliteitszorgplan opgesteld met acties en plannen voor het betreffende schooljaar. Daarin staan ook de activiteiten die betrekking hebben op de monitoring van de sociale veiligheid. Jaarlijks onderzoeken we bijvoorbeeld hoe het staat met het welbevinden, de ervaren veiligheid en de aantasting van de veiligheid via het ouder- en leerling tevredenheidsonderzoek. Ook wordt geregeld een medewerkersonderzoek uitgezet. Om een volledig beeld te verkrijgen van de veiligheidsbeleving op onze scholen, maken we ook gebruik van de input van de medewerkers, vertrouwenspersonen, anti-pestcoördinatoren en intern begeleiders over de aard en frequentie van meldingen. Bovendien wordt in het multidisciplinair overleg tussen de gemeente, politie en de directeur onderwijs gesproken over incidenten in de omgeving van de school. Er wordt aldus vanuit verschillende invalshoeken gerapporteerd over de aard en de frequentie van de meldingen. De input die we verkrijgen wordt gebruikt om actiepunten te formuleren en eventueel beleid te herzien. Om te zorgen dat de voorwaardelijke condities geborgd blijven, wordt ieder jaar in ieder geval geëvalueerd of de betreffende functies nog (bij de juiste personen) zijn belegd. Ook de werking van het interdisciplinaire team en het ondersteuningsadviesteam wordt geëvalueerd en indien nodig aangepast.

## 8. Activiteitenplan

Gedurende de looptijd van deze versie van het schoolveiligheidsplan leggen we de focus op de volgende punten:

- Updaten convenanten
- Visie en kernwaarden bespreken met directie- en managementteam
- Gedragscode bespreken in teams
- Bruikbaarheid protocollen middels casuïstiek testen in teams
- Implementatie sociaal veiligheidsplan
- Definiëren wat er onder professioneel gedrag wordt verstaan





**vobo**



Vervolgens zal jaarlijks de visie en de kernwaarden in het directie- en managementteam besproken worden. De bruikbaarheid van de protocollen en de gedragscode worden jaarlijks geëvalueerd.



## 9. Behulpzame sites

1. Anti-pestprotocol <https://www.schoolveiligheid.nl/po-vo/kennisbank/het-anti-pestprotocol/>
2. Profiel aanspreekpunt pesten <https://www.schoolveiligheid.nl/po-vo/kennisbank/informatieblad-aanspreekpunt-pest-en-coördinatie-anti-pestbeleid/>
3. Schoolveiligheid <https://www.schoolveiligheid.nl/>
4. Meldcode <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huiselijk-geweld/meldcode>
5. Burgerschap <https://www.onderwijsvanmorgen.nl/burgerschapsonderwijs-po-en-vo-werkt/>
6. Gedragscode <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/sociale-veiligheid/gedragscodes-in-het-onderwijs-belangrijk>
7. Incidenten social media <https://www.vo-raad.nl/nieuws/incidenten-social-media-hoe-te-handelen-als-school>
8. Mediawijsheid <https://www.socialmediawijs.nl/sociale-media-lessen/lesmethode-mediawijsheid-vo/>