

Plan veiligheid, gezondheid en welzijn

Onderwijs en opvang

Leren leren,
leren leven!

Toelichting en intentieverklaring

Volgens de Arbeidsomstandighedenwet is iedere instelling in Nederland - en dus ook Accrete - verplicht om beleid te voeren op het terrein van agressie en geweld, (seksuele) intimidatie, discriminatie, racisme en (cyber-) pesten op het werk. In de cao is als onderdeel van het Statuut Sociaal Beleid opgenomen dat ieder kindcentrum een veiligheidsplan moet hebben dat aansluit op het arbobeleid. Tevens regelt de Wet op het primair onderwijs de zorgplicht voor de sociale, psychische en fysieke veiligheid van kinderen, het monitoren daarvan, en dat elke locatie een anti-pestcoördinator heeft. Sinds 1 augustus 2015 is in de Wet Sociale veiligheid vastgesteld dat scholen niet alleen aantoonbaar sociaal veiligheidsbeleid moeten voeren, maar dit ook jaarlijks moeten monitoren met een betrouwbaar instrument.

In dit veiligheidsplan worden de genoemde thema's aan de orde gesteld, zodat duidelijk is hoe en wat de organisatie doet om de veiligheid in de breedste zin van het woord te borgen. Dit veiligheidsplan is zo beknopt mogelijk gehouden ter wille van de leesbaarheid en het overzicht.

Het bestuur, de leidinggevenden en de medewerkers zijn vanuit de wet samen verantwoordelijk voor de uitvoering van dit beleidsstuk en deze wordt daarom ook mede in overleg met de CAR. De intentie is om het wettelijke kader te respecteren op een praktische manier zonder te verzanden in een woud van regels, voorschriften en protocollen. Een mooie uitdaging.

Om het belang van veiligheid te onderstrepen, is een intentieverklaring opgesteld welke luidt als volgt:

Intentieverklaring van Accrete onderwijs en opvang

Binnen Accrete wordt ongewenst gedrag zoals agressie, geweld, (seksuele) intimidatie, discriminatie en (digitaal) pesten niet geaccepteerd.

Om ongewenst gedrag tegen te gaan, geven het college van bestuur en de personeelsgeleding van de CAR de volgende intentieverklaring af:

- 1. Het college van bestuur, de leidinggevenden en de medewerkers willen een veilig klimaat op het kindcentrum handhaven waarin iedereen elkaars integriteit respecteert;*
- 2. Hiertoe zullen het college van bestuur, de leidinggevenden en de medewerkers een actief beleid voeren gericht op het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag;*
- 3. Het college van bestuur en de leidinggevenden zullen klachten dienaangaande serieus behandelen;*
- 4. Het college van bestuur, de leidinggevenden en de medewerkers zullen ongewenst gedrag niet tolereren. Passende gedragsregels en een passend sanctiebeleid zullen hieraan vormgeven.*

Ondertekend op 19 juni 2023 door:

College van bestuur

de Centrale Accrete Raad

Inhoud

| | |
|---|----|
| 1. Onze visie, doelen en uitgangspunten | 4 |
| 2. Onze huidige situatie op het gebied van veiligheid | 5 |
| 3. Onze prioriteiten: veiligheid, gezondheid en welzijn | 11 |
| 4. Communicatie, voorlichting en evaluatie | 14 |
| 5. Actielijst Veiligheidsplan | 15 |
| 6. Overzicht beleidsstukken en protocollen..... | 15 |
| 7. Profiel Preventiemedewerker | 17 |

1. Onze visie, doelen en uitgangspunten

Binnen Accrete streven we naar een klimaat waarin onze medewerkers en kinderen zich waardevol en geliefd voelen. In het strategisch plan 'Expeditie Accrete 2023-2025'

Onze visie

Wij geloven dat elk kind even waardevol is. Een uniek en geliefd kind van God. We bieden kinderen van jongs af aan een veilige, leerrijke en uitdagende omgeving zodat ze, samen met anderen, ontdekkend kunnen leren op hun eigen niveau en in hun eigen tempo. Door te leren leren en samenhang te zien, ontwikkelen ze een creatieve en flexibele mindset die hen helpt snel in te spelen op vernieuwing en verandering en de juiste keuzes te kunnen maken.

Hoe we dat doen

We creëren van jongs af aan een veilige omgeving voor kinderen. Wij sluiten ons aanbod aan op de individuele ontplooiing van het kind en de mogelijkheden die het in zich heeft. Door constant te anticiperen op de ontwikkeling van onszelf en het kind, onze directe omgeving en de snel veranderende wereld waarin wij leven, kunnen wij kinderen ontdekkend laten leren in een uitdagende omgeving; binnen en buiten de muren van onze gebouwen.

Waar je ons aan herkent

Wij streven er naar om met **liefde** en **lef het kind centraal** te stellen.

Visie

Wij geloven dat elk kind even waardevol is. Een uniek en geliefd kind van God. Wij geloven dat wij tot groei en bloei mogen komen. Zo heeft Gods ons bedoeld.

De ene mens staat daarbij nooit los van de ander. Je leert in verbinding met de ander, met de mensen om je heen.

Door ons onderwijs en onze opvang heen, leren wij onze kinderen om te ontdekken hoe prachtig en talentvol zij zijn. De liefde te zien in henzelf, in de ander, in wat er om hen heen gebeurt. Want zo laten we echt zien dat wij allemaal waardevolle en geliefde kinderen van God zijn.

Waar je ons aan herkent

Wat ons bijzonder maakt is dat we in alles wat we doen er naar streven liefdevol en doelgericht te handelen en dat wij het lef hebben om het anders te doen.

Om het bovenstaande te kunnen bereiken is veiligheid een absolute voorwaarde. Je kunt je niet geliefd en gezien voelen als je je bevindt in onveiligheid. Het veiligheidsbeleid is daarom gericht op het

voorkomen en aanpakken van alle vormen van sociale en fysieke onveiligheid voor alle medewerkers en kinderen in opvang en onderwijs.

Het sociaal veiligheidsbeleid heeft als doel alle vormen van agressie, geweld, (seksuele) intimidatie, discriminatie en (digitaal) pesten binnen of in de directe omgeving van het kindcentrum te voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen te treffen om verdere escalatie te voorkomen.

Aan de fysieke veiligheid wordt aandacht besteed in het eerste deel van dit veiligheidsplan.

2. Onze huidige situatie op het gebied van veiligheid

2.1 Fysieke veiligheid: de preventiemedewerker, BHV/kinder-EHBO en de RI&E

Voor de fysieke veiligheid voert elke locatie een inventarisatie en evaluatie uit van de gevaren en risico's op het gebied van fysieke en sociale veiligheid (RI&E). De directeur van de betreffende locatie is in zijn rol als preventiemedewerker (voor taakomschrijving zie bijlage) verantwoordelijk voor een actuele RI&E. In 2016 en in 2020 is door Accrete de RI&E uitbesteed aan arbodienst Perspectief. Op basis van de resultaten zijn en worden verbeterpunten opgenomen in een Plan van Aanpak en deze zijn vervolgens vastgelegd in het VeiligheidsVolgSysteem (VVS) van Perspectief. De directeuren van de scholen hebben als preventiemedewerker toegang tot dit systeem. Zij kunnen aandachtspunten toevoegen en afmelden in het systeem. Voor de kinderopvang gelden overigens extra veiligheidseisen vanuit de GGD en de GGD controleert jaarlijks de kinderopvang(ruimtes). In 2024 zal opnieuw een RI&E-check moeten plaatsvinden.

In 2020 is na de uitvoering van de RI&E met Perspectief een intern risico-based auditprogramma opgezet. Een veiligheidskundige voert deze periodiek uit op alle locaties. Het doel hiervan is om een pro-actieve veiligheidscultuur te creëren op alle locaties. De komende tijd wordt benut om i.s.m. Perspectief te onderzoeken of het interne programma en de RI&E kunnen worden samengevoegd vanuit praktisch oogpunt. Indien dit niet mogelijk blijkt te zijn, dan vindt in het voorjaar 2024 een nieuwe RI&E plaats.

De preventiemedewerker is verantwoordelijk voor het naleven van de acties die voortkomen uit de controles van de veiligheidsdeskundige of die vanuit de RI&E zijn opgenomen in een Plan van Aanpak. De preventiemedewerker is tevens verantwoordelijk voor het signaleren van nieuwe aandachtspunten. Hij wordt daarin bijgestaan door de veiligheidsdeskundige en minimaal 2 BHV-ers op locatie die conform de wettelijke eis bijscholing volgen om hun kennis en vaardigheden actueel te houden. Voor de medewerkers van de kinderopvang is naast BHV ook kinder-EHBO verplicht. Omdat ook de medewerkers vanuit het onderwijs hebben aangegeven graag de kinder-EHBO te willen volgen is in mei 2023 besloten dat *alle medewerkers van Accrete die met kinderen werken* zowel BHV als kinder-EHBO volgen. Dit houdt in dat op elke locatie de teams van onderwijs en opvang per 2 jaar 5 uur training (bijscholing) gaan volgen. De eerste scholing kan gevolgd worden door het volgen van een e-learningmodule. Het trainingsinstituut en de locatie bepalen in onderling overleg hoe dit georganiseerd wordt en waar eventueel medewerkers kunnen aansluiten als zij verhinderd zijn voor de training op de eigen locatie.

De controle op brandveiligheid, brandblussers en vluchtwegen, brandmelders, de ontruimingsoefeningen en de veiligheid van speel- en gymtoestellen vormen onderdeel van de RI&E, maar worden op bestuursniveau georganiseerd en/of aangestuurd. De ontruimingsoefeningen worden tweemaal per jaar gehouden. Eenmaal per jaar wordt deze georganiseerd door de locatie zelf en eenmaal per jaar is er een onverwachte ontruiming op aangegeven van de voorzitter college van bestuur.

Registratie en melding

De preventiemedewerker is ook (eind-)verantwoordelijk voor de registratie van incidenten en ongevallen op zijn locatie. Iedereen op de locatie heeft de verantwoordelijkheid om aan de preventiemedewerker door te geven wanneer een ongeval heeft plaatsgevonden met een medewerker, kind of een extern persoon.

De preventiemedewerker houdt een lijst bij van de gemelde ongevallen en van de arbeidsongevallen die hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen. Hij noteert ook de aard en datum van het ongeval conform artikel 9 lid 2 Arbowet. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het ongevallenregister (zie intranet). Bepaalde gevallen moeten worden gemeld bij de Inspectie SZW. Artikel 9, lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet luidt in dit kader als volgt:

De werkgever meldt (arbeids-)ongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct aan de daartoe aangewezen toezichthouder en rapporteert hierover desgevraagd zo spoedig mogelijk schriftelijk aan deze toezichthouder.

De preventiemedewerker maakt hiervoor gebruik van het Ongevallenmeldingsformulier Inspectie SZW (zie intranet).

Controle loden waterleidingen

In het voorjaar van 2020 was veel in het nieuws dat vermoedelijk in veel oude gebouwen nog loden waterleidingen zouden zitten. Het zou hierbij gaan om gebouwen van voor 1960 die niet levensduurverlengend zijn gerenoveerd. In de situatie van Accrete zijn dat de locaties Wiedewereld, De Ark, Willem Alexander en Eben Haëzer (beide gebouwen/aansluitingen). Al deze locaties zijn daarop geïnspecteerd en gelukkig zijn daar geen loden waterleidingen aangetroffen.

2.2 Sociaal emotionele veiligheid van kinderen

Elk kindcentrum heeft afspraken gemaakt over de veiligheid van kinderen en medewerkers binnen het kindcentrum en hebben deze opgenomen in een veiligheidsplan. Dit start met het gezamenlijk afspreken van regels, het communiceren van deze regels met ouders en kinderen, het stimuleren van een prettig en veilig pedagogisch klimaat, het aangeven en hanteren van duidelijke grenzen en hoe te handelen bij overschrijding van grenzen.

Methodiek sociale veiligheid

Dit voorgaande wordt ondersteund door een methodiek zoals bijvoorbeeld de 'Kanjertaining', 'De Vreedzame school' of Kiva, welke preventief worden ingezet door het creëren en onderhouden van een veilig en positief sociaal en pedagogisch klimaat. De methode behelst gedragsregels en werkvormen die zorgen voor een leeromgeving dat sociaal gedrag versterkt. De kinderen leren elkaars gedrag te herkennen, zich te verdiepen in de mening van een ander en hoe ze met elkaar daarover in gesprek kunnen gaan. Indien nodig bieden de meeste methodieken ook instrumenten die ingezet kunnen worden als interventie bij zorgwekkende situaties.

Een voorbeeld van de communicatie van gedragsregels (Kanjertaining):



Interne vertrouwenspersoon (IVP)

De interne vertrouwenspersoon (voorheen contactpersoon) op locatie is het eerste aanspreekpunt voor kinderen, ouders en medewerkers die een vraag of een klacht hebben over de sociale veiligheid binnen het kindcentrum. Deze kunnen alle vormen van gedrag en uitlatingen van de ene persoon naar de ander betreffen, die opzettelijk of onopzettelijk kwetsend zijn. Gedrag en uitlatingen zijn kwetsend zodra de persoon die het ondergaat het als onplezierig en ongewenst ervaart. In het bijzonder worden genoemd (seksuele) intimidatie, discriminatie, (cyber)pesten, agressie en geweld. De interne vertrouwenspersonen komen jaarlijks als groep tweemaal bijeen o.l.v. de extern vertrouwenspersoon om hun kennis te actualiseren en om in intervisiegroepen casussen te bespreken. Voorafgaand aan de bijeenkomst worden daarom incidenten op het gebied van veiligheid geïnventariseerd. Iedere IVP heeft de beschikking over de digitale map 'De veilige school' van Centraal Nederland waarin staat omschreven hoe de IVP kan handelen in diverse situaties en omstandigheden. Daarnaast is op verzoek van de intern vertrouwenspersonen in samenwerking met de externe vertrouwenspersoon een profiel met een duidelijke taakomschrijving gemaakt. Indien gewenst wordt de basis cursus aangeboden indien nieuwe IVP-ers worden aangesteld.

Het verslag van de bijeenkomsten wordt besproken in het DO. Indien gewenst of noodzakelijk wordt de extern vertrouwenspersoon hierbij uitgenodigd aanwezig te zijn. Alsdan wordt het gevoerde beleid geëvalueerd en wordt besproken hoe eventuele knelpunten aangepakt kunnen worden.

Pestprotocol en anti-pestcoördinator

Elk kindcentrum heeft conform wetgeving daarnaast een anti-pestcoördinator benoemd, of een direct afgeleide hiervan zoals bijv. een stuurgroep Vreedzame School, die een vast aanspreekpunt vormt voor alles wat met pestgedrag te maken heeft. De anti-pestcoördinator is een aanspreekpunt voor kinderen en ouders die vragen hebben over pestgedrag, pestgedrag hebben waargenomen of klachten hebben over pestgedrag. De anti-pestcoördinator behartigt vervolgens de belangen van de betreffende ouders en kinderen en coördineert een systematische en samenhangende aanpak van het pestgedrag en houdt contact met betrokkenen totdat het pesten is gestopt. De anti-pestcoördinator fungeert daarnaast als klankbord voor collega's die vragen hebben over pesten en de aanpak daarvan en geeft voorts beleidsadviezen naar aanleiding van de afhandeling van klachten, altijd met een preventieve werking. Om dit te kunnen doen heeft een coördinator anti-pestbeleid

zicht op de beleving van veiligheid van kinderen, op klachten en incidenten binnen het kindcentrum en op mogelijke veiligheidsrisico's.

Pestprotocol

Mocht er onverhoopt toch sprake zijn van ongewenst gedrag van kinderen, dan hanteert Accrete stichting breed een pestprotocol (zie website Accrete) dat gevolgd wordt bij incidenten met kinderen. Het pestprotocol behelst een stappenplan voor kinderen dat gevolgd wordt in de aanpak van de problematiek en een fasen kaart waarin duidelijk is opgenomen wanneer welke acties plaatsvinden, wie geïnformeerd worden, wat de gevolgen zijn indien gemaakte afspraken niet worden nagekomen. Een time-out of een tijdelijke schorsing van een leerling kan een sanctie zijn.

Protocol schorsing en/of verwijdering

Indien er sprake is van meermalig ernstig wangedrag van een leerling en/of ouders dat ingrijpende gevolgen heeft voor de veiligheid en/of de onderwijskundige voortgang op locatie, kan besloten worden om een kind te schorsen en/of te verwijderen. Bij wangedrag van de ouders wordt gedacht aan (herhaalde) intimidatie van medewerkers, agressief gedrag ten opzichte van andere kinderen e.d. De procedure die hiervoor gevolgd wordt, is opgenomen in het 'Protocol schorsing en/of verwijdering'. Dit protocol wordt ook gevolgd indien niet kan worden voldaan aan de zorg- of onderwijsbehoefte van een kind.

Melding ongeoorloofd verzuim, schorsing en verwijdering

Kinderen ouder dan 5 jaar zijn leerplichtig. Om ongeoorloofd verzuim van deze kinderen deugdelijk te administreren heeft elke locatie een registratiesysteem nodig. De inspectie verwacht dat een goed werkend systeem gehanteerd wordt om aan de wettelijke meldingsplicht te kunnen voldoen en ziet hierop toe. Het is van belang om uitval en thuiszitten zoveel mogelijk te voorkomen en daarom dient elke locatie ongeoorloofd verzuim, schorsing en verwijdering tijdig te melden aan de gemeente zodat dit in beeld is bij degenen die er actie op moeten ondernemen. Dit draagt eraan bij dat alle leerplichtige kinderen onderwijs volgen en niet uitvallen en thuisblijven.

Externe vertrouwenspersoon

Accrete heeft een externe vertrouwenspersoon die rechtstreeks en dus zonder tussenkomst van werkgever benaderd kan worden door elke medewerker, interne vertrouwenspersoon en ouder. De vertrouwenspersoon besluit vervolgens in overleg met de betrokkene(n) of, en zo ja welke, actie wordt ondernomen. Ook kan de extern vertrouwenspersoon door de werkgever ingeschakeld worden bij lastige en gevoelige kwesties waarbij de expertise van een onafhankelijke derde gewenst is. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het inwinnen van advies bij de toepassing van de meldcode kindermishandeling of bij de behandeling van klachten op het gebied van pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie, misbruik en/of geweld.

Zowel de interne als externe vertrouwenspersoon kunnen daarnaast een rol hebben bij klachten. De namen van de interne vertrouwenspersoon en anti-pestcoördinator staan op de website van elke locatie. De gegevens van de externe vertrouwenspersoon zijn opgenomen in de klachtenregeling van Accrete (zie website Accrete) alsmede een omschrijving van wat van haar verwacht kan worden in de klachtenprocedure.

Monitoring sociale veiligheid

Periodiek worden de kinderen van groep 5 t/m 8 en ouders uitgenodigd om deel te nemen aan een tevredenheidsonderzoek via de website van het kindcentrum. De veiligheid maakt onderdeel uit van deze onderzoeken. Omdat de huidige onderzoeken niet voldoen aan de hieraan gestelde normen zal het komende jaar gebruikt worden om te onderzoeken hoe de tevredenheid van kinderen en ouders in de toekomst zullen worden onderzocht.

Naast deze algemene tevredenheidsonderzoeken worden instrumenten als KIIJK!, ZIEN! of KANVAS (Kanjertraining) gebruikt om de kinderen te observeren en gebruikt elk kindcentrum jaarlijks een meetinstrument dat een actueel en representatief beeld geeft van de veiligheidsbeleving van de kinderen. Het gaat daarbij om onderwerpen als het voorkomen van incidenten, de veiligheidsbeleving van kinderen, hun welbevinden, of de medewerker voldoende optreedt, en de angst voor incidenten.

Ook wordt de sociale veiligheid van kinderen en medewerkers bevraagd tijdens de interne audit dat volgens planning op elk kindcentrum plaats vindt. De auditcommissie gaat in gesprek met de directeur, medewerkers, kinderen en ouders om een goed beeld te krijgen van het pedagogisch klimaat op de locatie. In het beoordelingsverslag wordt onder meer weergegeven hoe het met de veiligheid op locatie gesteld is, hoe de kinderen dit ervaren en of er eventuele acties moeten worden ondernomen.

Naast deze onderzoeken is er indien nodig of gewenst ruimte voor dit onderwerp in direct contact met ouders, medewerkers en de kinderen. Zo hebben een aantal locaties inmiddels een kinderraad opgezet en is er aandacht voor veiligheid, gezondheid en welzijn in individuele gesprekken, in teamvergaderingen, in het DO-overleg, in de vergaderingen van de medezeggenschapsraden (kindcentrumraad (KCR) op locatieniveau en in de CAR op stichtingsniveau). In ieder geval wordt jaarlijks het veiligheidsbeleid geactualiseerd/geëvalueerd en ter instemming voorgelegd aan de CAR. Indien gewenst kan de bedrijfsarts hierbij ook uitgenodigd worden conform de geldende wetgeving.

Meldcode kindermishandeling

De meldcode kindermishandeling (zie website Accrete) is een handleiding hoe te handelen bij een vermoeden van huiselijk geweld en kindermishandeling, een vermoeden van een mogelijk geweld- of zedendelict jegens een kind door een collega en bij seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen kinderen onderling. Accrete is conform de wetgeving verplicht een melding en/of aangifte te doen bij een vermoeden van een zedendelict jegens een kind door een collega. Externe deskundigen zoals bijvoorbeeld de extern vertrouwenspersoon kunnen te allen tijde worden ingeschakeld bij gebruik van de meldcode.

Alle medewerkers hebben toegang tot een E-learningmodule over de meldcode in Mooi-Inzichtelijk. Afgesproken is dat elke nieuwe medewerker deze module volgt. Daarnaast wordt in het schooljaar 2023-2024 een eenmalige training georganiseerd voor directeuren, IB-ers en locatiemanagers (teamleiders) en worden alle teams een dagdeel per twee jaar getraind in de toepassing van de meldcode door een deskundige.

Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Iedere medewerker en vrijwilliger dient een VOG te hebben, een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag van de medewerker in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een functie of rol binnen het onderwijs en de opvang. Zolang de medewerker geen geldige VOG heeft overlegd, mag hij/zij geen arbeid verrichten en salaris ontvangen.

De vaste medewerkers in de kinderopvang worden sinds 1 maart 2013 continu gescreend. Bij deze continue screening wordt gekeken in het Justitieel Documentatie Systeem of mensen die werken of wonen op een locatie waar kinderen worden opgevangen nieuwe strafrechtelijke gegevens op hun naam hebben staan.

Per 1 maart 2018 is het Personenregister kinderopvang in werking getreden. Iedere persoon die woont of werkt op een locatie waar kinderopvang is gehuisvest, dient zich in te schrijven in dit register. Dit geldt voor alle personen die regelmatig en structureel (minimaal eens per drie maanden een halfuur) werkzaam zijn op een locatie waar kinderopvang is gehuisvest, dus ook voor bijvoorbeeld leerkrachten en schoonmaakmedewerkers die in hetzelfde gebouw werkzaam zijn. Om zich in te kunnen schrijven dient iedere persoon een VOG te overleggen die niet ouder is dan 2 maanden. Uitzondering hierop zijn de personen die al in de continue screening zitten en een VOG hebben die niet ouder is dan 1 maart 2013.

Privacybeleid

Per 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Binnen Accrete is er een team AVG die vorm en inhoud heeft gegeven aan het beleid en de uitvoering ervan. Tevens is er een externe FG aangesteld. Het privacy beleid is goedgekeurd door de en is terug te vinden op het intranet.

2.3 Ongewenst gedrag: agressie, geweld, (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten en pleging van delicten

De waarden liefde, lef, respect, open, vertrouwen en verbinding werden bij de totstandkoming van het strategisch beleid het vaakst genoemd om te schetsen hoe wij de cultuur van Accrete graag willen zien. Dit houdt in dat er geen enkele ruimte mag en kan zijn voor ongewenst gedrag als het gebruik van agressie, geweld, (seksuele) intimidatie en misbruik, discriminatie (bijv. op basis van religie, huidskleur, LHBTIQ+), (digitaal) pesten, vernieling, diefstal, wapen- en drugsbezit op locatie. Dit geldt voor alle personen (medewerkers, kinderen, ouders, vrijwilligers, externen) die zich op de locaties van Accrete bevinden en/of direct verbonden zijn aan Accrete.

Indien iemand ongewenst gedrag ervaart of waarneemt of anderszins problemen ervaart, heeft hij verschillende mogelijkheden om dit bespreekbaar te maken. Hij kan zich wenden tot de leerkracht, pedagogisch medewerker, IB-er, directeur, locatiemanager (teamleider), interne vertrouwenspersoon, anti-pestcoördinator, externe vertrouwenspersoon, manager HR, adviseur HR en de voorzitter college van bestuur. Na melding wordt in gezamenlijk overleg met de melder besproken wie het incident en de toedracht daarvan gaan bespreken en onderzoeken en zal vervolgens met de betrokkenen vastgesteld worden welke maatregelen en/of sancties getroffen dienen te worden om het incident (zo goed mogelijk) op te lossen. Ook zal gekeken worden hoe in de toekomst dergelijke situaties voorkomen kunnen worden.

Indien een medewerker een misstand signaleert of een vermoeden heeft dat er sprake is van een misstand, kan hij dit melden conform de 'Regeling Accrete melden misstand of inbreuk (klokkenluidersregeling)' welke te vinden is op het intranet. Deze is conform een wijziging in de wetgeving herzien in 2023.

Bij een ernstig incident of ongeval wordt direct melding gedaan bij de voorzitter college van bestuur of, als hij zelf direct betrokken is bij de situatie, bij de Raad van Toezicht. Ook wordt in ernstige situaties indien wenselijk de externe vertrouwenspersoon ingeschakeld voor advies en begeleiding wegens diens expertise.

Indien noodzakelijk wordt contact gezocht met externe partijen zoals het GGD, de leerplichtambtenaar, de jeugdzorg en de politie.

Mogelijke acties en sancties kunnen zijn: het plegen van een directe interventie, het inschakelen van een mediator, een (formele) waarschuwing, een melding bij Veilig thuis, melding of aangifte bij de politie, schorsing, verwijdering en/of ontslag. In alle gevallen zal een nauwkeurige weging van belangen plaats vinden, zodat gehandeld wordt in redelijkheid en billijkheid.

Mogelijke contacten met, of berichtgeving over, incidenten vanuit Accrete aan externen als de (social) media verlopen zonder uitzondering via de voorzitter college van bestuur. Er mogen geen uitingen, mondeling of schriftelijk, aan externen worden gedaan zonder dat hij daarvan op de hoogte is gesteld en de inhoud akkoord heeft bevonden. Elk schriftelijke externe communicatie wordt daarnaast opgesteld of gescreend door de adviseur communicatie. Het bovenstaande houdt tevens in dat persoonlijke uitingen via (social) media door medewerkers over ernstige situaties verboden is, mede uit respect voor de privacy van betrokkenen.

Accrete kent voorts een klachtenprocedure (zie website) voor ouders en medewerkers die zich ondanks alle gesprekken en inspanningen onvoldoende gehoord voelen of zich anderszins onheus bejegend voelen.

3. Onze prioriteiten: veiligheid, gezondheid en welzijn

Kinderen

Jaarlijks wordt het welbevinden van de kinderen en tweejaarlijks van de medewerkers bevestigd. Voor zover bekend voelen kinderen zich doorgaans veilig op onze scholen. Tijdens een studiedag in Apenheul bleek dat apen geen pestgedrag vertonen. De reden hiervan is dat apen geen enkel pestgedrag tolereren waardoor direct ingegrepen wordt zodra spelen overgaat in pesten. Dat onderstreept het belang van direct ingrijpen bij elk signaal van ongewenst gedrag. Het gebruik van het pestprotocol met de fasekaart is een goed instrument om ongewenst gedrag (preventief) tegen te gaan. Voorkomen is immers beter dan genezen. De methodes Kanjertraining, KIVA en De vreedzame school worden ingezet als preventief middel om ongewenst gedrag zoveel mogelijk te voorkomen en kinderen een veilige omgeving te kunnen bieden.

Qua gezondheid en welzijn zijn initiatieven ontplooid als 'de groene school' en het verstrekken van fruit. Het verder uitbouwen van ontdekkend en bewegend leren kan verder het welzijn van de kinderen vergroten. Naast de plusklas zijn op 3 locaties een praktijkklas voor kinderen ingericht zodat een groep kinderen de kans krijgen om op een praktische manier nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. De kinderen geven aan dat deze manier van leren hen meer zelfvertrouwen geeft. Het doel is om dit praktische onderwijs uiteindelijk voor alle kinderen open te stellen. Hetzelfde geldt voor de opgestarte dyslexieklas op een van onze scholen. Een specialist op het gebied van dyslexie bezoekt

naar aanleiding van de hiermee opgedane ervaringen alle locaties van Accrete om kinderen met dyslexie te ondersteunen.

Medewerkers

In het kader van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker is het zich blijven ontwikkelen (een levenslang leren), een goede gezondheid en vitaliteit van alle medewerkers van groot belang. Accrete heeft vanuit dit oogpunt de wens om deze zo goed mogelijk te ondersteunen en te stimuleren en waar mogelijk preventief te acteren. De organisatie heeft een interventiekaart opgesteld en op intranet geplaatst waarin is opgenomen wat mogelijk is qua ondersteuning.

Kwaliteit in onderwijs en opvang

De kwaliteit van ons onderwijs en opvang staat of valt met de kwaliteit van onze medewerkers in de groep en daarvoor is een continue groei en ontwikkeling van groot belang. Niet voor niets is daarom in het strategisch plan 'Expeditie Accrete' de lerende organisatie als één van de speerpunten opgenomen. Jaarlijks wordt veel geïnvesteerd in opleidingen en trainingen van medewerkers, maar met name wordt de komende jaren extra ingezet op het informele leren, d.w.z. het met en van elkaar leren. Door intensief met elkaar samen te werken en bij elkaar te gaan kijken ga je van elkaar leren. Daarom is afgesproken dat in het onderwijs elke medewerker minimaal 1 studiedag per jaar besteed aan een bezoek op een andere locatie van Accrete. Daarnaast is de intentie uitgesproken om eens per twee jaar een meerdaagse studiereis te plannen om de onderlinge verbinding en samenwerking verder te versterken, ook tussen de teams van opvang en onderwijs. Coaching van stagiaires, BBL-ers en startende leerkrachten wordt verzorgd door de opleider/coach. Deze coach kan ook op verzoek individuele medewerkers alsook teams coachen. Ook zijn twee externe coaches beschikbaar bij hulpvragen. Voor het volgen en het stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers wordt Mooi Inzichtelijk ingezet voor alle medewerkers. De beleidsadviescommissie HRM onderzoekt hoe de ontwikkeling en het welzijn van medewerkers en het geven van positieve feedback aan elkaar gestimuleerd kan worden.

Preventief verzuimbeleid

Er is een beleid verzuim en re-integratie opgesteld, waarin onder meer de mogelijkheid wordt geboden aan elke medewerker en leidinggevende om met alle vragen op gezondheidskundig gebied rechtstreeks contact op te kunnen nemen met de verzuimconsultant (het eerste aanspreekpunt) of met de bedrijfsarts van arbodienst Fit Verzuimbeheer gevestigd te Steenwijk. In dit document zijn de verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter opgenomen voor werkgever en werknemer. Indien wenselijk of nodig kan tijdens een re-integratietraject een driegesprek worden ingepland met de medewerker, de leidinggevende en de verzuimconsultant voor een toelichting hierop en om te komen tot heldere afspraken.

Medewerkers met mentale klachten kunnen niet alleen curatief, maar ook preventief, terecht bij twee externe coaches. Om die stap zo klein mogelijk te maken, wordt hun inzet betaald door werkgever zodat er geen financiële drempel is om in gesprek te gaan. Door tijdig hulp in te roepen kan langdurige uitval wellicht worden voorkomen. Ook spreekt de leidinggevende met medewerkers die vaker ziek zijn om samen te onderzoeken of iets gedaan kan worden aan de oorzaak van het verzuim. Het Preventief Medisch Onderzoek wordt vierjaarlijks centraal georganiseerd, maar kan ook op vraag van de medewerker individueel worden aangeboden om te onderzoeken hoe gezond en vitaal de medewerker nu werkelijk is.

Roken en drank

Al eerder is genoemd dat het houden en gebruiken van drugs strikt verboden is. Ook roken is in en om de locaties van Accrete verboden vanwege de voorbeeldfunctie die wij richting de kinderen hebben. Drank wordt alleen (met mate) geschonken bij feestelijke aangelegenheden. Indien een medewerker kampt met een problematiek op dit vlak, dan is hulp/ondersteuning mogelijk (zie interventiekaart).

PMO en interventiekaart

In samenwerking met het Europees Sociaal Fonds is in 2017 het PMO voor de eerste keer georganiseerd voor alle medewerkers van Accrete. Ruim 230 medewerkers van onderwijs en opvang hebben hieraan deelgenomen. Het onderzoek bestond uit een medisch onderzoek en een gesprek met een consultant over gezondheid en welbevinden. Specifiek is elke deelnemer bevraagd over werkdruk, diens veiligheid en of er sprake is van pesten, (seksuele) discriminatie, agressie, geweld of racisme. Uit dit onderzoek zijn geen signalen van ongewenst gedrag voortgekomen. Vanwege het belang dat gehecht wordt aan een goede gezondheid en welzijn van onze medewerkers is besloten om eens per 4 jaar organisatie breed een PMO te organiseren en om de vragenlijst tussentijds te herhalen (dus eens per 2 jaar). Ter voorbereiding op de PMO van december 2021 is een interventiekaart (beschikbaar op intranet) opgesteld waarop zichtbaar is gemaakt welke hulp/ondersteuning Accrete kan bieden aan haar medewerkers.

Het sporten wordt gestimuleerd door eens per jaar de fitnessabbonnementen in te zamelen en te verrekenen met het salaris voor de loonheffing. Daarnaast is er een fietsregeling met een ruim budget zodat een (elektrische) fiets aangekocht kan worden om beweging en het woon-werkverkeer op de fiets te stimuleren.

Werkdruk en jobcrafting

Jobcrafting is het aanpassen van de functie zodanig dat de medewerker zoveel mogelijk zijn sterke kanten kan benutten en taken doet die de voorkeur genieten. Opgemerkt wordt dat met name de grote betrokkenheid van medewerkers in combinatie met een perfectionistische inslag een risicofactor is wat betreft de gevoelde werkdruk en overbelasting. Het is juist voor medewerkers met deze karakteristiek extra belangrijk om hun grenzen te bewaken en hun eigen handelen kritisch te blijven onderzoeken (leren loslaten en weglaten).

Een direct contact hierover met de leidinggevende of collega is een belangrijk middel om hier richting aan te geven. Met name is het van belang om individueel met elkaar in gesprek te gaan welke energiegevers en energieremmers de medewerker ervaart en hoe deze vergroot respectievelijk verminderd kunnen worden. Zo kan het organiseren van activiteiten voor de één een energieremmer zijn en voor de ander juist een energiegever. Het zo goed mogelijk afstemmen van het taakbeleid/taakuren op de kwaliteiten en interesses van medewerkers vindt zeker al wel plaats, maar wellicht kan op dit vlak nog winst behaald worden door heel bewust te onderzoeken wat de eigen voorkeuren en sterktes zijn en op welke wijze deze binnen het werk zo goed mogelijk benut kunnen worden. Vervolgens is een goede afstemming met de leidinggevende en de collega's van belang om de individuele wensen waar mogelijk en zo goed mogelijk in te passen in het geheel aan taken en werkzaamheden.

Indien een medewerker een ongewenste werkdruk ervaart, is het advies om hierover met diens leidinggevende in gesprek te gaan om te bezien waar de oorzaak ligt en hoe deze (tijdelijk) verlicht

kan worden. Ook kan de medewerker hierover in gesprek met de vitaliteitscoach van Accrete (opleider/coach).

Ouders

Ouderbetrokkenheid betekent dat ouders zich (mede) verantwoordelijk voelen voor de ontwikkeling van hun kinderen. Ouderbetrokkenheid gebeurt vooral thuis en levert een grote bijdrage aan de ontwikkeling en het leersucces van kinderen. Gebeurtenissen thuis of op het kindcentrum kunnen een grote impact hebben op het welzijn van kinderen en daarom is het van groot belang om als ouder(s) en medewerkers elkaar goed te informeren. Elk kindcentrum heeft interne afspraken gemaakt hoe het contact met ouders wordt onderhouden en hoe zij geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind(eren).

Medezeggenschap

Naast het persoonlijke contact tussen de medewerker(s) en ouder(s) zijn organen als de MR, oudercommissie en activiteitencommissie belangrijk in de versterking van de samenwerking tussen het kindcentrum en het gezin. In het schooljaar 2022/2023 is op elke locatie de MR en de oudercommissie samengevoegd in een kindcentrumraad (KCR). Een afvaardiging van de KCR neemt vervolgens plaats in de Centrale Accrete Raad (CAR). Op de website is nadere informatie te vinden over de rol en bevoegdheden van de betreffende organen.

Daarnaast vindt via een tool op de website van het kindcentrum een oudertevredenheidspeiling plaats om alle ouders een stem te geven hoe zij het kindcentrum beoordelen om te kunnen onderzoeken op welke gebieden het zich verder kan verbeteren. Op deze wijze proberen de kindcentra zoveel mogelijk ouderbetrokkenheid en -participatie te stimuleren. Zoals eerder aangegeven vindt dit jaar een herbezinning plaats op de wijze waarop de tevredenheidsonderzoeken van kinderen en ouders worden uitgevoerd.

Scheidingsprotocol

Jaarlijks krijgen veel kinderen te maken met de gevolgen van een scheiding. Vanwege de impact van een scheiding is het van groot belang om de communicatie met, en informatievoorziening aan, elkaar zo goed mogelijk te organiseren. Daarom is het protocol 'Scheiding in onderwijs en opvang' opgesteld. Dit protocol geeft aan ouders en medewerkers inzicht in de regels en richtlijnen in de omgang met gescheiden ouders om het welzijn en de veiligheid van het kind op het kindcentrum en een goede communicatie over het kind met de ouder(s) zo goed mogelijk te borgen.

Speerpunten voor 2023-2024

Meldcode training

Training BHV en kinder-EHBO

Integratie of toets RI&E

Vragenlijst PMO voor medewerkers

Heroriëntatie op onderzoeken tevredenheid kinderen en ouders (wellicht ook medewerkers)

4. Communicatie, voorlichting en evaluatie

Een goede uitvoering van ons veiligheidsbeleid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle geledingen binnen Accrete. Daarom is een goede communicatie en voorlichting richting de

medewerkers, kinderen, ouders en medezeggenschap van groot belang. Bovendien is dit ook een verplichting vanuit de Arbowet. Het veiligheidsplan, de gedragsregels en de namen van de contactpersonen en anti-pestcoördinatoren worden daarom opgenomen in de informatiegids en/of worden op de website geplaatst, zodat iedereen goed op de hoogte is en van daaruit kan meewerken aan een veilige omgeving en aan de preventie van incidenten. Daarnaast is afgesproken dat de gedragsregels op locatie regelmatig onder de aandacht van kinderen zal worden gebracht, deels automatisch voortvloeiend vanuit de toepassing van de gekozen methodiek op het gebied van de sociale veiligheid.

Om het veiligheidsbeleid actueel te houden en de veiligheid zo goed mogelijk te borgen, zal jaarlijks de sociale en fysieke veiligheid door de preventiemedewerker besproken worden met het team en de KCR. Ook zal jaarlijks de veiligheid in het DO en de CAR geëvalueerd en besproken worden. Aan de hand van deze evaluatie wordt indien nodig het beleid bijgesteld.

Protocollen

Om een en ander goed te kunnen organiseren, bewaken en borgen zijn protocollen opgesteld. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de protocollen die worden gebruikt. Een deel hiervan staan gepubliceerd op de website en een deel staat op intranet voor intern gebruik. Periodiek zullen n.a.v. de evaluatie van veiligheid in het DO bezien worden of, en zo ja, welke protocollen dienen te worden geactualiseerd.

5. Actielijst Veiligheidsplan

1. Vierjaarlijkse update RI&E door directeuren – preventiemedewerkers
2. Jaarlijks monitoren en evalueren sociale veiligheid van kinderen
3. Jaarlijks organisatie twee bijeenkomsten voor de interne vertrouwenspersonen.
4. Veiligheid jaarlijks agendapunt teamvergadering, KCR, DO en CAR
5. Tweejaarlijks organisatie dagdeel training meldcode
6. Tweejaarlijks organisatie training BHV/kinder-EHBO
5. Uitvoering van tevredenheidspeilingen kinderen, medewerkers en ouders

6. Overzicht beleidsstukken en protocollen

Enmaal per 4 jaar (even jaren: 2020, 2024 etc.) worden de protocollen gescreend op actualiteit. Tussentijds vinden aanpassingen plaats indien nieuwe wet- of regelgeving van toepassing is.

Website (toegankelijk voor alle bezoekers website)

- Verwijzing veiligheidsplan Accrete
- Klachtenprocedure
- Pestprotocol en fasen- en afsprakenkaart
- Meldcode kindermishandeling



- Protocol scheiding in opvang en onderwijs
- Contactgegevens pestcoördinatoren, interne vertrouwenspersone en externe vertrouwenspersoon

Intranet (medewerkers Accrete)

- Strategisch plan Accrete 2023-2025
- Plan veiligheid, gezondheid en welzijn Accrete
- Interventiekaart
- Procedure schorsing en verwijdering
- Beleid verzuim en re-integratie
- Protocol social media
- Mobiliteitsbeleid
- Regeling Accrete melding misstanden (klokkenluidersregeling)
- Protocol AVG
- Protocol medicijngebruik
- Protocol schoolzwemmen
- Hitteprotocol
- Fietsplan
- Taakbeleid
- Protocol Accrete lief en leed
- Ongevallenmeldingsformulier Inspectie SZW
- Voorbeeld incidentregistratieformulier voor intern gebruik
- Format voor ongevallen/incidentenregister
- Profiel interne vertrouwenspersoon

7. Profiel Preventiemedewerker

Plaats in de organisatie:

De preventiemedewerker, de directeur van het kindcentrum, legt verantwoording af aan de voorzitter college van bestuur

Verantwoordelijkheden:

- Het (mede) opstellen en uitvoeren van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).
- Het adviseren en samenwerken met de KCR over de te nemen maatregelen voor goede arbeidsomstandigheden (beleid).
- Deze maatregelen (mede) uitvoeren en evalueren.

Aanvullende taken

Naast bovenstaande hoofdtaken heeft de preventiemedewerker de volgende aanvullende taken:

Signalering en melding

- Signaleren, melden en afhandelen van arboknelpunten (mede i.s.m. veiligheidsdeskundige) om de veiligheid op de locatie te bevorderen
- Arbomeldpunt zijn voor gevaarlijke situaties, (bijna) incidenten en arboklachten
- Analyseren/evalueren gevaarlijke situaties, (bijna) incidenten en arboklachten (met anderen)
- Checken en evalueren realisatie van uitvoering plan van aanpak en doelen
- Registreren van ongevallen en incidenten

Voorlichting en instructie

- Arbo-vraagbaak zijn (beantwoorden vragen van medewerkers over arbo)
- (Mede-)organiseren van voorlichting/instructie/onderricht t.a.v. arbo (bijv. BHV-cursus, kinder-EHBO)

Evaluatie

- Evalueren gerealiseerde uitvoering plan van aanpak (met anderen)
- Evalueren van werking van het arbozorgsysteem in het licht van gestelde doelen (met anderen)

Bevoegdheden:

De preventiemedewerker is bevoegd tot het gevraagd en ongevraagd geven van adviezen aan medewerkers, KCR, MT en DO. De preventiemedewerker mag de verzuimconsultant, bedrijfsarts en andere specialisten rechtstreeks vragen om advies/afstemming.

Resultaten van de functie:

De preventiemedewerker registreert, voert de activiteiten uit en evalueert deze n.a.v. de bevindingen van de veiligheidsdeskundige en het plan van aanpak op basis van de RI&E. Schriftelijke rapportage wordt gedaan (en indien wettelijk verplicht gemeld) over ongevallen en incidenten.