

Integraal Veiligheidsplan



Inhoud

1. Uitgangspunten.....	3
2. Hoofddoelstellingen.....	3
3. Organisatie.....	3
3.1. Coördinatie veiligheid.....	4
3.2. Preventiemedewerkers.....	4
3.3. Bedrijfshulpverlening.....	4
4. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).....	4
4.1. Aanpak en voortgang.....	4
4.2. Voorlichting.....	4
5. Arbodienst/arbodeskundige(n).....	5
6. Ziekteverzuimbeleid.....	5
6.1. Overleg.....	5
6.2. Cijfers.....	5
7. Arbeidstijdenbeleid.....	5
8. Preventief beleid.....	5
9. Beleid t.a.v. agressie, geweld, seksuele intimidatie en discriminatie.....	5
10. Registratie en melding van ongevallen.....	6
11. Financiering.....	6

1. Uitgangspunten

Het College van Bestuur (CvB) van VPCO Tholen en de directie(s) van de aangesloten scholen voor primair onderwijs zijn verantwoordelijk voor het schoolbeleid. Het integraal veiligheidsbeleid is een onderdeel van dit schoolbeleid. Bij het voorbereiden en uitvoeren van het integraal veiligheidsbeleid hebben we ons laten leiden door de volgende algemene uitgangspunten:

- de beleidsuitgangspunten en afspraken in andere beleidsdocumenten zoals het personeelsbeleidsplan;
- het belang van een ongestoorde voortgang van het onderwijsproces;
- het voldoen aan kwaliteitseisen voor het onderwijs;
- de wettelijke vereisten zoals deze zijn opgenomen in Arbowet, Arbobesluit en andere relevante Arbo- en regelgeving;
- de zorg voor de veiligheid en gezondheid van het personeel;
- het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting bij personeel.

2. Hoofddoelstellingen

Het CvB streeft naar optimale arbeidsomstandigheden voor haar personeel. Het integraal veiligheidsbeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en op het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting.

Om dit te bereiken, organiseert het CvB de scholen op een zodanige wijze dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Vermijdbaar verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan. Per school worden hiervoor jaarlijks realistische doelen en streefcijfers vastgesteld en geëvalueerd. Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden. Verder is het streven om personeelsleden zo goed en breed mogelijk in te zetten. De doelstellingen van het integraal veiligheidsbeleid worden in samenhang met de schooldoelstellingen geformuleerd. Dit gebeurt in nauw overleg met de medezeggenschapsraad (MR of GMR). De vastgestelde doelstellingen zijn onderwerp van het reguliere schooloverleg en worden opgenomen in het integraal veiligheidsplan. De doelstellingen worden eveneens vermeld in het plan van aanpak op basis van de RI&E (Risico-inventarisatie en -evaluatie).

Het beleid is erop gericht de hierboven genoemde uitgangspunten en doelstellingen te realiseren. In het integraal veiligheidsplan worden de beleidselementen die worden gehanteerd ter realisatie van de hoofddoelstellingen beschreven en worden in hoofdlijnen de ARBO-activiteiten voor een periode van vier jaar beschreven. Van elk beleidselement wordt voor zover van toepassing aangegeven:

- wie verantwoordelijk is;
- welke procedures worden gevolgd;
- welke instrumenten worden gebruikt;
- welke vorm van interne of externe ondersteuning nodig is;
- hoe de kwaliteitsborging is geregeld.

3. Organisatie

Het CvB is verantwoordelijk voor dit integraal veiligheidsplan. Het wordt tweejaarlijks geëvalueerd en telkens voor een periode van 4 jaar vastgesteld. Het integraal veiligheidsplan behoeft instemming van de GMR.

Op schoolniveau is de schoolleider verantwoordelijk voor het integraal veiligheidsbeleid. Hij/zij zorgt voor de verdeling van taken en het integraal veiligheidsplan van de school. Via de MR heeft het personeel instemmingsrecht en inspraakmogelijkheden bij de totstandkoming van het veiligheidsbeleid

op schoolniveau, wanneer het afwijkt van het bestuurlijk vastgestelde beleid. Op iedere school is voor de coördinatie van het veiligheidsbeleid een preventiemedewerker aangesteld, in de persoon van de directeur.

3.1. Coördinatie veiligheid

De scholen kunnen voor specialistische kennis en kunde terecht bij het bestuur. Naast deze vraagbaakfunctie is er de mogelijkheid om specialistische externe expertise in te schakelen.

3.2. Preventiemedewerkers

Op school is de directeur verantwoordelijk voor het integraal veiligheidsbeleid. Hij/zij zorgt daarbij voor de verdeling van taken.

De taken van de directeuren omvatten in ieder geval de medewerking aan het verrichten en opstellen van een RI&E, het (doen) uitvoeren van arbo/veiligheidsmaatregelen, het geven van voorlichting aan en informeren van teamleden en medezeggenschapsraad.

3.3. Bedrijfshulpverlening

Het CvB en de directeur van de school zijn verantwoordelijk voor de organisatie van de bedrijfshulpverlening (BHV). De uitvoering hiervan wordt bovenschools gecoördineerd. De noodzakelijke opleiding voor BHV'ers (die met scholingsgelden wordt bekostigd) wordt door een deskundige organisatie verzorgd. Minstens eenmaal per jaar wordt (bij voorkeur met medewerking van de brandweer) het ontruimingsplan geoefend.

4. Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

De RI&E wordt door deskundige medewerkers uitgevoerd. De schoolleiding is eindverantwoordelijk voor de RI&E. Resultaten worden aan de (G)MR voorgelegd.

De directeur bepaalt jaarlijks of gewijzigde omstandigheden een (gedeeltelijke) aanpassing van de RI&E vereisen.

4.1. Aanpak en voortgang

Conform de Arbowet stelt een school naar aanleiding van de RI&E een plan van aanpak op. Hierin staat welke knelpunten en risico's in welke volgorde aan bod moeten komen, welke werkzaamheden hiermee gepaard gaan, wie daarvoor verantwoordelijk is en welk budget in termen van tijd en geld daarmee gemoeid zijn. Ook is terug te lezen welke activiteiten al zijn uitgevoerd. Het plan van aanpak wordt jaarlijks aan het CvB en de MR voorgelegd.

Aan het eind van het schooljaar wordt het plan van aanpak geëvalueerd en aangepast voor het volgende jaar. De bevindingen worden op CvB-niveau gebundeld en voorgelegd aan de GMR.

4.2. Voorlichting

Op grond van de uitkomsten van de RI&E, teamvergaderingen en individuele gesprekken met teamleden wordt bepaald over welke risico's het personeel voorlichting moet krijgen. In ieder geval wordt aandacht besteed aan:

- de veiligheids- en werkinstructies voor leerkrachten en leerlingen;
- werkgebonden risico's, zoals agressie, geweld en stress;
- het verzuimbeleid en bijbehorende protocollen;
- de ontwikkeling van het ziekteverzuim op school;
- de introductie van nieuwe medewerkers, stagiair(e)s en leerlingen.

5. Arbodienst/arbodeskundige(n)

Het CvB laat zich bij zijn verplichtingen uit de Arbowet bijstaan door MKBasics.

6. Ziekteverzuimbeleid

Het CvB heeft een gemeenschappelijk gezondheidsbeleid ontwikkeld, inclusief verzuimprotocollen, en ter instemming voorgelegd aan de personeelsvertegenwoordiging van de GMR. Het verzuimbeleid wordt tweejaarlijks door het CvB geëvalueerd en bijgesteld. De schoolleiding is verantwoordelijk voor de uitvoering van het verzuimbeleid en wordt hierin ondersteund door het bestuur en zo nodig de arbodienst in de persoon van de bedrijfsarts.

6.1. Overleg

Tenminste tien keer per schooljaar komt het MT team bij elkaar voor overleg. Tijdens dit overleg kunnen Arbo-gerelateerde zaken besproken worden.

6.2. Cijfers

De verzuimkengetallen die het bestuur of het administratiekantoor verzamelt, worden regelmatig aan de schoolleiding bekend gemaakt. Hetzelfde geldt voor de ziekteverzuimgegevens die externe partijen beschikbaar stellen. De schoolleiding bespreekt de verzuimkengetallen in het teamoverleg en, zo nodig, in het MT-overleg. Het CvB bespreekt de kengetallen een aantal keer per jaar met de schoolleiding tijdens de MT's, een regulier schoolbezoek of anders indien gewenst/noodzakelijk.

7. Arbeidstijdenbeleid

De schoolleiding voert een arbeidstijdenbeleid voor personeel in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Met de persoonlijke omstandigheden wordt - waar redelijkerwijs mogelijk - rekening gehouden bij het vaststellen van de arbeids- en rusttijden.

8. Preventief beleid

Het CvB wil risico's voor veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting zo veel mogelijk in de kiem smoren. Zij laat zich daartoe bij de zorg voor de veiligheid, gezondheid en het beheersen en voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting van het personeel zo nodig ondersteunen door deskundige specialisten.

Daarnaast worden er voor de preventie van Arborisico's jaarlijks middelen beschikbaar gesteld. Tevens wordt een adequaat aankoopbeleid gevoerd en worden deugdelijke onderhoudscontracten afgesloten. Ook wordt er jaarlijks bezien op welke wijze aandacht wordt besteed aan de preventie van psychosociale arbeidsbelasting.

Bij de bouw en inrichting van schoolgebouwen wordt aan de arbeidsomstandigheden extra aandacht besteed. In de omschrijving van de opdracht voor bouw- en inrichtings- werkzaamheden houdt het bestuur uitdrukkelijk rekening met de Arbo-regelgeving.

9. Beleid t.a.v. agressie, geweld, seksuele intimidatie en discriminatie

Het CvB hanteert een beleid dat alle vormen van agressie, geweld, (seksuele) intimidatie en discriminatie jegens personeel en leerlingen tegengaat en heeft hiervoor een set van beleidsplannen opgesteld, nl. anti-pestprotocol, reglement schorsing en verwijdering en de klachtenregeling. Een klachtenprocedure, een gedragscode en de aanstelling van vertrouwenspersonen maken hiervan onderdeel uit. Op schoolniveau zijn personeelsleden aangesteld als contactpersoon klachtenregeling voor het personeel, op bovenschools-niveau wordt verwezen naar de klachtenregeling. Voor de leerlingen heeft

de schoolleiding op school een leerkracht aangewezen bij wie ze hun verhaal kwijt kunnen. Elke school gebruikt de door het bestuur vastgestelde gedragscodes.

10. Registratie en melding van ongevallen

Een algemene ongevalregistratie wordt bijgehouden op bestuurlijk niveau. Per school registreert de leerkracht of directeur de ongevallen met behulp van een daartoe bestemde notitie in ParnasSys. Na het plaatsvinden van een ongeval bespreekt de directeur dit met het CvB.

In het register worden ongevallen opgenomen die lichamelijk letsel en/of (ziekte)verzuim tot gevolg hebben. Ook als er sprake is van letsel zonder verzuim, wordt het ongeval vastgelegd.

Uit de geregistreerde informatie blijkt of er gevaarlijke situaties zijn of kunnen ontstaan.

Conform artikel 9, lid 1 van de Arbowet meldt de werkgever alle arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct aan de Arbeidsinspectie en rapporteert hierover desgevraagd zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de Arbeidsinspectie. Voor de melding daarvan wordt gebruik gemaakt van een daarvoor ontwikkeld formulier.

11. Financiering

Mede op basis van het plan van aanpak voortkomend uit de RI&E wordt er jaarlijks per school tijdens de budgetteringsronde een afzonderlijk budget beschikbaar gesteld voor het aanpakken en oplossen van knelpunten op het gebied van arbeidsomstandigheden bij betreffende school.

De scholing van de preventiemedewerkers, BHV-ers en andere personeelsleden die belast zijn met het uitvoeren van taken op het gebied van arbeidsomstandigheden wordt gefinancierd uit het scholingsbudget.