HET STREEK

christelijke scholengemeenschap
voor voortgezet onderwijs

CSG HET STREEK EDE

SCHOOLVEILIGHEIDS-BELEID

SAMEN LEREN, SAMEN LEVEN!

WWW.HETSTREEK.NL

Schoolveiligheidsbeleid
CSG Het Streek

Januari 2025

DO	11-12-2024	Versie 1.0
GMR	27-01-2025	Versie 1.1
Actualisatie namen	03-06-2026	Versie 1.2
Herziening	2028	

Samen leren, samen leven!

Inhoud

Inleiding 4
1.Visie en waarden 5
1.1 Visie op sociale veiligheid 5
1.1.1 Kernwaarden 6
1.1.2 Burgerschapsopdracht 6
1.2 Afspraken en regels 7
1.2.1 School-brede afspraken met betrekking tot sociale veiligheid 7
1.2.2 Gedragscode personeel 7
1.2.3 Toezicht op veiligheid in en rond de school 7
1.2.4 Afspraken en regels in de klas 7
1.3. Actiepunten 7
2. Inzicht 8
2.1 Veiligheidsrisico's en incidenten 8
2.1.1 RI&E 8
2.1.2 Incidentenregistratie 8
2.2 Monitoring 8
2.2.1 Veiligheidsmonitor 8
2.2.2 Monitoring kwetsbare leerlingen 9
2.2.3 Andere activiteiten 9
2.3 Actiepunten 9
3. Voorwaarden scheppen 9
3.1 Organisatie 10
3.1.1 Taken beleggen 10
3.1.2 Protocollen 11
3.1.3 Actiepunten 11
3.2 Fysieke ruimte 11
3.2.1 Actiepunten 12
3.3. Samenwerken 13
3.3.1 Samenwerken met leerlingen 13
3.3.2 Samenwerken met ouders 13
3.3.3 Samenwerken met partners 13
3.3.4 Actiepunten 13
4. Pedagogisch handelen 14
4.1 Pedagogisch vakmanschap 14
4.2 Afspraken in het team over het pedagogisch handelen 14
4.3 Afstemming van de pedagogische taak met ouders 14
4.4 Actiepunten 14
5. Preventie 15
5.1 Leerlingen 15
5.2 Medewerkers 15

5.2.1 Verzuimbegeleiding.....16
5.2.2 Financiële voorzieningen.....16
5.3 Actiepunten 16
6. Signaleren.....16
6.1 Actiepunten 18

Inleiding

Het Streek heeft een zorgplicht voor de veiligheid van leerlingen en medewerkers. Met dit veiligheidsplan beoogt Het Streek zowel de fysieke als de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers te bewaken en bevorderen. Het Streek heeft ook zorgplicht voor de psychische veiligheid. Dit valt deels onder het beleid voor de sociale veiligheid en voor het overige heeft Het Streek de zorgstructuur.

Het oude veiligheidsbeleid dateert uit mei 2022. Inmiddels is er veel veranderd en/of aangevuld op basis van ervaringen en nieuwe regelgeving. Bovendien is er via de Stichting School en Veiligheid een up to date en uitgebreider format beschikbaar gekomen, dat wordt aangeraden door de VO-raad. Met dit nieuwe schoolveiligheidsbeleid worden alle regelingen, beleidsstukken en protocollen van Het Streek die te maken hebben met het bevorderen en handhaven van de veiligheid voor leerlingen en medewerkers bij elkaar gebracht in één document. In dit document wordt dan ook veelvuldig gewezen naar andere documenten. Al deze documenten kunt u afzonderlijk op ons intranet (mijn.hetstreek.nl) vinden.

1.Visie en waarden

Een sociaal veilig klimaat op school kan niet zonder een heldere koers. In dit hoofdstuk beschrijven we onze visie op sociale veiligheid in relatie tot onze kernwaarden en burgerschapsopdracht. Het gaat hier om de vraag hoe we leerlingen willen toerusten voor de maatschappij en de bijdrage die zij kunnen leveren aan de samenleving. Dit heeft alles te maken met de omgeving die wij willen creëren en faciliteren, zodat leerlingen zich kunnen ontwikkelen. Onze visie komt tot uiting in hoe we in de school omgaan met thema's als inclusie, discriminatie, polarisatie, seksueel integer gedrag, sociale media en pesten. De visie is ook terug te zien in de schoolcultuur. Door het gesprek te voeren over gewenst gedrag en het pedagogische handelen, door elkaar aan te spreken en door te mogen oefenen en leren, houden we de visie levend en bouwen we aan een professionele omgangscultuur.

Onderliggende documenten:

- Strategisch beleidsplan
- Strategische kaart
- Burgerschapsbeleid (uitgewerkt per locatie)
- Integriteits- en gedragscode
- Leerlingenstatuut
- Professioneel statuut
- Anti-pestprotocol

1.1 Visie op sociale veiligheid

We willen leerlingen voorbereiden op de huidige en toekomstige maatschappij door hen de mogelijkheid te bieden om zich te ontwikkelen in kennis, vaardigheden en in hun begrip van zichzelf en de wereld. Dat geven we vorm vanuit onze christelijke identiteit met als centraal uitgangspunt "je naaste liefhebben als jezelf". Iedereen mag er zijn! Dit is vertaald in vijf merkbare uitgangspunten voor het onderwijs en het werken in de school:

- Van betekenis willen zijn voor de ander en de maatschappelijke omgeving
- Vertrouwen geven en betrouwbaar zijn
- Anderen leren kennen en zoeken naar de dialoog
- Initiatief en verantwoordelijkheid nemen
- Aan de verdere ontwikkeling van je kwaliteiten werk je elke dag

Het motto van CSG Het Streek is 'samen leren , samen leven! We willen niet alleen een inspirerende leeromgeving zijn maar ook een ontmoetingsplek waar mensen elkaar echt zien. Wij bieden ruimte voor diversiteit, stimuleren de onderlinge ontmoeting en gaan met elkaar in gesprek. We vinden het belangrijk om het onderwijs samen vorm te geven: samen leren, samen leven.

Wij bevorderen op Het Streek een cultuur waarin we elkaar als waardevolle mensen zien en waarin diversiteit omarmd wordt. Alle medewerkers dragen er vanuit een open houding aan bij dat leerlingen oefenen om zichzelf respectvol te verhouden tot de ander en de ander daarin ruimte te geven. Wij stimuleren leerlingen om van betekenis te willen zijn voor anderen, ontwikkelen zelfbewustzijn bij de jongeren op het gebied van identiteit en thema's als inclusief denken en duurzaamheid.

Om vorm te geven aan het bovenstaande is het belangrijk dat alle medewerkers in hun acties en interacties met leerlingen en collega's herkenbaar handelen vanuit onze kernwaarden: ruimte, verantwoordelijkheid en vertrouwen. Hier worden regelmatig gesprekken over gevoerd, o.a. in de gesprekkencyclus, bij het voorbereiden van beleid en op gezamenlijke studiedagen.

1.1.1 Kernwaarden

Ruimte

Leerlingen krijgen binnen weloverwogen kaders de vrijheid om te groeien in een richting die past bij hun capaciteiten. Het onderwijsaanbod van Het Streek kenmerkt zich daarom door keuzemogelijkheden. Leerlingen krijgen de ruimte om mee te denken. Dit gebeurt in de formele vertegenwoordiging van leerlingen in de school, via medezeggenschapsraden, leerlingenraden, klankbordgroepen en tevredenheidsonderzoeken. Daarnaast vragen we leerlingen ook structureel om feedback op het onderwijs en de organisatie.
We willen dat alle leerlingen kunnen ervaren dat ze mee kunnen denken en invloed kunnen uitoefenen. Dit vraagt om initiatief en gelijkwaardigheid in het contact tussen alle medewerkers en leerlingen, met oog voor de verschillende verantwoordelijkheden die iedereen heeft binnen Het Streek. De ruimte die de leerlingen krijgen is uiteraard ook van toepassing op de medewerkers. Ook aan medewerkers wordt er ruimte geboden, binnen de kaders van het strategisch beleidsplan en de schooljaarplannen om hun werk te doen als professional en zich te blijven ontwikkelen.

Vertrouwen

Op Het Streek gaan we vanuit vertrouwen met elkaar om. We hebben positieve en hoge verwachtingen van elkaar. Die hoge verwachtingen hebben we zowel van leerlingen als van de medewerkers. We bieden een pedagogisch klimaat dat leerlingen in staat stelt om optimaal tot leren te komen en medewerkers in staat stelt om hun werk optimaal te kunnen doen. Daarvoor is het nodig dat er soms uitdagingen worden geboden en soms juist ruimte is voor herhaling. Steeds is het uitgangspunt dat we vertrouwen geven en dat we leerlingen helpen om hun zelfvertrouwen te vergroten. Zo ontstaat een goede basis voor het geven van feedback, waarmee we leerlingen in staat stellen tot verdere persoonlijke ontwikkeling. Een goed contact tussen docent en leerling zorgt ervoor dat de leerling zich gewaardeerd weet voor wie hij is. Leerlingen het gevoel geven dat zij er mogen zijn gaat niet vanzelf. Naar elkaar omzien is een keuze en naast de ander gaan staan vraagt om actie. Vragen stellen kan een gevoel van angst voor het onbekende omzetten in wederzijds respect.

Vanuit de besturingsfilosofie die is gebaseerd op de drie kernwaarden ontvangen medewerkers ruimte en vertrouwen en worden zij in staat gesteld om zich te blijven ontwikkelen. Naast vertrouwen staat ook een verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid voor het leerproces van de leerlingen en de verantwoordelijkheid om met de collega's te werken vanuit een gezamenlijke visie op leren en ontwikkelen.

Verantwoordelijkheid

Het Streek richt het onderwijs zo in dat leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen handelen en leerproces, zowel binnen als buiten de school. We geven vertrouwen en ruimte, waarbij we van onze leerlingen verwachten dat zij hier invulling aan geven op een manier die past bij de ontwikkeling van de leerlingen zelf. Leerlingen leren dat zij nu en later onderdeel zijn van een groter geheel en dat hun gedrag invloed heeft op anderen. Vanuit de vertrouwde schoolgemeenschap leren leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor maatschappelijke vraagstukken en leren kritische burgers te worden.

Werken vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid betekent dat er een nieuwe balans ontstaat tussen de rol van de leerling en die van de docent. Leerlingen kunnen steeds meer regie pakken op hun eigen ontwikkeling. Leerlingen krijgen daarmee meer verantwoordelijkheid voor hun onderwijsproces. Daarnaast hebben leerlingen een belangrijke rol in de dialoog met hun ouders en school. We leren onze leerlingen hoe zij hieraan invulling kunnen geven en kunnen reflecteren op hun eigen gedrag. Reflecteren op het eigen gedrag is ook een verantwoordelijkheid voor medewerkers. Met elkaar zijn we verantwoordelijk voor een veilige en prettige werkomgeving.

Onze kernwaarden vormen een belangrijk uitgangspunt bij het formuleren van beleid. Zij zijn ook zichtbaar opgenomen in onze strategische kaart, die op alle locaties aan de muur hangt.

1.1.2 Burgerschapsopdracht

Burgerschap & identiteit zijn twee onderdelen in het onderwijs die door de hele school doorleefd dienen te zijn. Afzonderlijke aspecten zijn onder te brengen bij specifieke vakken of activiteiten, maar het geheel dient deel uit te maken van de schoolcultuur. Burgerschap & identiteit gaan daarom iedereen in de school aan. Het gaat om hoe met elkaar omgegaan wordt, hoe de school betrokken is

in de omgeving, hoe om wordt gegaan met verschillen en hoe de principes van een rechtsstaat tot uitdrukking komen binnen de schoolmuren.

Het Streek heeft als slogan ‘Samen leren, samen leven’. In deze slogan zit de visie op burgerschap & identiteit al min of meer verankerd. Het geeft aan dat we elkaar nodig hebben om te kunnen leren en dat we met elkaar leven door rekening met elkaar te houden. De slogan wordt aangevuld met de kernwaarden ‘ruimte, vertrouwen en verantwoordelijkheid’. ‘Ruimte’ betekent hier: ruimte om een eigen mening te kunnen hebben, een eigen identiteit te ontwikkelen en eigen keuzes te maken. ‘Vertrouwen’ betekent in dit verband: vertrouwen hebben in elkaar en in de gemeenschap die we als school met elkaar vormen. Vertrouwen moet je doorgaans winnen, maar we willen op Het Streek ook vertrouwen geven. Ruimte en vertrouwen zijn holle begrippen als daar niet ook ‘verantwoordelijkheid’ nemen en geven bij hoort.

Het Streek wil haar leerlingen vanuit de slogan en de kernwaarden onderwijs en gemeenschapszin bijbrengen. De school streeft ernaar leerlingen af te leveren die in staat zijn als volwaardig burger te participeren in de maatschappij. Ze hebben daartoe op school een goede kennisbasis gelegd over democratische grondbeginselen, rechtstaat en mensenrechten. Daarnaast oefenen zij op school in het participeren in de maatschappij. We doen dit vanuit het uitgangspunt dat zij als burgers rechten hebben, maar ook (morele) plichten. De schoolcultuur biedt ruimte voor verschillende meningen en debat met de kanttekening dat er sprake moet zijn van wederzijds begrip en respect. Het burgerschapsbeleid is per locatie uitgewerkt.

1.2 Afspraken en regels

1.2.1 School-brede afspraken met betrekking tot sociale veiligheid

De visie op sociale veiligheid is omgezet in regels en afspraken. Elke locatie heeft eigen schoolregels en afspraken. Overkoepelend is er een leerlingenstatuut, een professioneel statuut en een protocol sociale veiligheid die cyclisch worden geëvalueerd en bijgesteld.

1.2.2 Gedragscode personeel

Als team verwacht je van het personeel bepaald gedrag. Deze verwachtingen komen terug in diverse documenten en zijn gebundeld in onze integriteitscode. De afspraken worden cyclisch geëvalueerd en bijgesteld in onze PDCA-cyclus.

1.2.3 Toezicht op veiligheid in en rond de school

Binnen elke locatie zijn er afspraken gemaakt over veiligheid en toezicht in en rond de school. Hieronder valt ook de veiligheid in bijvoorbeeld de fietsenstalling, gangen, kantine/aula en buitenruimtes.

1.2.4 Afspraken en regels in de klas

Op elke locatie worden ook in de klas regels en afspraken gemaakt over hoe we met elkaar omgaan. Hierin krijgen de leerlingen zelf een actieve rol.

1.3. Actiepunten

Locatie-eigen afspraken en regels worden binnen de school cyclisch bijgesteld en geëvalueerd. Om waar mogelijk tot locatie-overstijgende afstemming te komen en de koppeling aan de Streek brede visie en waarden te bewaken is er al een start gemaakt met het Streek breed inventariseren en bespreken van locatie-eigen afspraken en protocollen. Naast inhoudelijke afstemming is het doel hierbij ook om van elkaar te leren en elkaar te inspireren. Dit moet in schooljaar 2024-2025 leiden tot:

- een cyclische (doorgaande) school overstijgende dialoog rond veiligheidsbeleid;
- up to date afspraken en protocollen;
- een helder overzicht en toegankelijkheid van de beschikbare documenten.

2. Inzicht

Zonder inzicht kun je geen beleid ontwikkelen. Daarom is het belangrijk om via monitoring kennis te verkrijgen over de veiligheidsbeleving, om vervolgens daarop aanpassingen en verbeteringen door te voeren. Hoe beleven leerlingen, medewerkers en ouders het schoolklimaat? Vinden ze het veilig en plezierig op school? Hoe kenmerkt onze (leerlingen)populatie zich en wat betekent dat voor de veiligheidsthema's die de school en specifieke locaties raken? Door te weten wat er speelt, kunnen we knelpunten signaleren en waar nodig het beleid aanpassen. Door incidenten te registreren, de aard en omvang van deze incidenten te benoemen en deze te analyseren, kunnen we beleid evalueren en bijstellen. Kortom, vanuit onze visie stellen we doelen en door inzicht in de veiligheidsbeleving ontvangen we feedback op de voortgang van deze gestelde doelen. Op basis daarvan kunnen we beleid aanpassen en interventies toevoegen om de gestelde doelen te behalen.

Onderliggende documenten:
- ARBO-beleidsplan
- Kwaliteitskalender
- Facilitaire visie en facilitair beleidsplan
- Privacy beleid
- Anti-pestprotocol
- Klachtenregeling
- Regeling melden misstanden

2.1 Veiligheidsrisico's en incidenten

2.1.1 RI&E

Vanuit de Arbowet is de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) een verplicht middel ter bevordering van veilig en gezond werken. Met de technische RI&E brengt het hoofd facilitair, samen met de preventiemedewerkers, jaarlijks de risico's in kaart op elke locatie. Deze informatie wordt gebruikt om interventies te bepalen en waar nodig het veiligheidsbeleid bij stellen. Het resultaat van de technische RI&E's wordt schriftelijk vastgelegd in een rapport en plan van aanpak. De aandachtspunten worden vervolgens vastgelegd in het FMIS en aan het MT gerapporteerd. In de PDCA is opgenomen dat de preventiemedewerkers samen met het hoofd ICT & facilitair dit proces jaarlijks evalueren en rapporteren aan het DO. De punten uit het plan van aanpak worden uitgevoerd en geëvalueerd. Naast de technische RI&E is er ook een component die betrekking heeft op de psychosociale arbeidsbelasting. Het hoofd HR brengt op basis van monitoring en signalen de risico's in kaart op dit gebied. In de medewerkers-tevredenheidsonderzoeken wordt systematisch gevraagd naar sociale veiligheid en werkdruk. Signalen hieruit worden zo nodig nader onderzocht en opgepakt. In overleg met de PGMR kan bij sterke signalen een meer uitgebreid RI&E onderzoek plaatsvinden, met ondersteuning van een externe partner.

2.1.2 Incidentenregistratie

Het registreren van incidenten wordt gebruikt om een beeld te krijgen van trends. Door te weten wat er zich afspeelt in en rond de school kunnen we het veiligheidsbeleid aanpassen en/of preventieve maatregelen nemen. Incidenten met leerlingen worden geregistreerd in Magister. Incidenten rondom de fysieke veiligheid van het gebouw worden geregistreerd in het FMIS. Incidenten rond dataveiligheid worden gemeld bij de Functionaris gegevensbescherming en geregistreerd in Privacy op School.

2.2 Monitoring

2.2.1 Veiligheidsmonitor

Vanuit de Wet veiligheid op school (2015) is het funderend onderwijs verplicht om de veiligheidsbeleving op school te monitoren. Zo is er altijd een actueel en representatief beeld van de situatie waar de school naar kan handelen. Jaarlijks wordt de veiligheidsmonitor van Vensters afgenomen. Daarnaast kunnen de locaties nog specifieke vragen opnemen in hun leerlingenenquêtes en enquêtes onder ouders. De resultaten worden besproken in het MT en in de werkgroep kwaliteit.

Ze vormen ook een vast onderdeel van de managementrapportages die in het directieoverleg worden besproken en ter informatie worden aangeboden aan de GMR. Zo nodig wordt aanvullend onderzoek gedaan op basis waarvan het beleid kan worden aangepast. In het tweejaarlijkse medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) worden medewerkers gevraagd naar de door hen ervaren fysieke en psychosociale veiligheid

2.2.2 Monitoring kwetsbare leerlingen

De verschillende locaties kunnen ervoor kiezen om eigen accenten te leggen in de monitoring op basis van (kwetsbaarheden in) hun leerlingenpopulatie. Bijvoorbeeld door in de veiligheidsmonitoring specifiek te vragen naar onderwerpen rondom inclusie. Voor leerlingen die speciale zorg nodig hebben is er een uitgebreide ondersteuningsstructuur.

2.2.3 Andere activiteiten

Naast de veiligheidsmonitoring wordt ook andere informatie gebruikt om een beeld te krijgen van de veiligheidsbeleving op school. Denk hierbij aan het oppikken van signalen (van)uit:

- Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen aan de bestuurder
- Tweejaarlijkse gesprekken met vertrouwenspersonen, hoofd HR en bestuursadviseur
- Leerlingen- en medezeggenschapsraad
- Mentorgesprekken, leerling besprekingen en/of ouderavonden
- Eventuele binnengekomen klachten en meldingen
- De gesprekkencyclus, waarin ook de arbeidsomstandigheden besproken worden.
- Hiermee kunnen we aan de hand van voorbeelden een concreter beeld krijgen van de integrale veiligheidsbeleving.

2.3 Actiepunten

Monitoring biedt signalen die kunnen leiden tot nader onderzoek, interventies/acties en aanpassing van beleid. Het is van groot belang dat de dialoog rond deze acties, interventies en aangepast beleid systematisch plaatsvindt, evenals de evaluatie van de effecten hiervan. Via de werkgroep Kwaliteit en de werkgroep lerende organisatie bevorderen we het systematisch en doelgericht evalueren aan de hand van vooraf opgestelde succesmaten. Actiepunt is het maken van praktische en duidelijke formats voor de beschrijving van acties/ interventies, projectplannen en beleidsstukken in relatie tot succesmaten voor opbrengst, proces en randvoorwaarden. Onderdeel van deze formats is ook het vooraf aangeven hoe, wanneer en door wie er geëvalueerd wordt. Uitvoering: maart 2025. Invoering en monitoring vanaf april 2025.

3. Voorwaarden scheppen

De schoolorganisatie moet zo worden ingericht dat er een goede samenwerking en afstemming mogelijk is. Zo voelt iedereen zich gezien en gehoord en voorkom je het gevoel van onveiligheid. Taken, verantwoordelijkheden en procedures moeten helder zijn zodat je er op kunt terugvallen als er zich wèl een situatie van onveiligheid voordoet. Door de taken te beleggen met betrekking tot veiligheid en het maken van goede afspraken met ouders en andere partners van de school, schep je voorwaarden voor een zo groot mogelijke sociale veiligheid op school.

Onderliggende documenten:
- ARBO-beleidsplan en Arbo catalogus
- Klachtenregeling
- Regeling melden misstanden

3.1 Organisatie

3.1.1 Taken beleggen

Je hebt binnen de school verschillende taken, verantwoordelijkheden en rollen om de (sociale) veiligheid te waarborgen. Met het oog op de veiligheid in de school kennen we de volgende functionarissen:

Coördinator sociale veiligheid en aanspreekpunt pesten:
Bij Het Lyceum is dit Marike ter Mors mmo@hetstreek.nl
Bij Het College is dit Julia Kruitwagen jkr@hetstreek.nl

Interne vertrouwenspersonen voor leerlingen en medewerkers:
Het Streek Lyceum:
Marike ter Mors, mmo@hetstreek.nl
Marian Wolters-van Wijk, mwo@hetstreek.nl
Wop van de Kraats, wvk@hetstreek.nl

Het Streek College:
Marcel Hageman mhg@hetstreek.nl
Lisa Verweij (lve@hetstreek.nl)
Inge Versteeg, ive@hetstreek.nl
ISK: Williene Zijderveld-Roest wzi@hetstreek.nl
Pro: Marije van Dijk-van den Bovenkamp (mdk@hetstreek.nl).

Externe vertrouwenspersoon voor medewerkers:
Mevr. C. Goosen, carlagoosen@gmail.com

Preventiemedewerkers:
Het Streek Lyceum: Nicole Diepeveen ndn@hetstreek.nl
Het Streek College: Sjoerd Folkeringa sfo@hetstreek.nl

Aandachtsfunctionarissen (begeleiding docenten bij signalen huiselijk geweld)
Het Streek Lyceum: ondersteuningsteam
Hetty van Breeschoten hbr@hetstreek.nl
Tina Veenhof tve@hetstreek.nl

Het Streek College: ondersteuningsteam
Julia Kruitwagen jkr@hetstreek.nl
Marleen Jager mja@hetstreek.nl
Laura Romp (PRO) lrp@hetstreek.nl
Leonieke Somford (PRO) lsf@hetstreek.nl
Marc van der Veen (ISK) mvn@hetstreek.nl

Bedrijfshulpverlening en EHBO.
Het hoofd Facilitair/ICT is verantwoordelijk voor de inrichting van de bedrijfshulpverlening (BHV). Per school regelt de facilitair coördinator de bezetting. Een externe deskundige partij verzorgt de noodzakelijke opleiding en nascholing voor BHV'ers en EHBO-ers, die met gelden vanuit het arbobudget worden bekostigd. De eisen ten aanzien van de inrichting van de BHV-organisatie en het aantal BHV'ers / EHBO-ers zijn beschreven in de arbocatalogus.

Minstens eenmaal per jaar wordt op elke locatie het ontruimingsplan getest d.m.v. een algehele ontruiming . Naar aanleiding van de oefening wordt het ontruimingsplan door het hoofd Facilitair / ICT in overleg met de directie en coördinatoren facilitair geactualiseerd (indien nodig). De coördinatoren facilitair hebben de rol van preventiemedewerker en zijn in 2023 hiervoor opgeleid.

3.1.2 Protocollen

Om de veiligheid in de school te waarborgen hanteren we:

- Privacy protocol*
- Klachtenregeling*
- Regeling melden misstanden (klokkenluidersregeling)*
- Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling*
- Meldplicht*
- Stappenplan pesten/Anti-pestprotocol *
- Protocol sociale veiligheid*
- Protocol schorsing en verwijdering
- Protocol veiligheid buitenschoolse activiteiten
- Protocol medisch handelen
- Protocol cameratoezicht
- Regeling bedrijfskleding

* geven protocollen aan die wettelijk verplicht zijn.

3.1.3 Actiepunten

Er is een veelheid aan documenten, workflows en protocollen. Het is met het oog op de veiligheid van groot belang dat betrokkenen de juiste documenten vinden en ook volgen. In dat kader vinden de volgende activiteiten plaats:

- De AOIC (administratieve organisatie en interne controle) van BMO wordt op orde gebracht. Er wordt met ondersteuning van een externe partner een digitaal systeem ingericht. Dit systeem moet overzichtelijk zijn en zelfstandig bij te werken. Voor de zomer van 2025 zal dit systeem ingericht zijn, waarbij ook de taken en verantwoordelijkheden voor het up to date houden van het AOIC zullen zijn belegd.
- Het intranet wordt opnieuw ingericht zodat documenten en belangrijk nieuws op een centrale plek te vinden zijn. Ook dit moet voor de zomer van 2025 klaar zijn. Alle betrokkenen worden hier over geïnformeerd, schriftelijk en in bijeenkomsten. Nieuwe medewerkers worden voortaan standaard geïnformeerd over deze systemen.
- De samenwerking tussen de facilitaire organisaties/teams op de verschillende locaties kan nog verder versterkt worden door expertises in kaart te brengen, de taakverdeling te optimaliseren en kennisdeling te organiseren. Het doel is om door afstemming en benutting van aanwezige expertise uitval van processen te voorkomen.

3.2 Fysieke ruimte

Onderliggende documenten:
- Facilitaire visie
- Facilitair beleidsplan
- Arbobeleid
- Schoolnoodplan/Calamiteitenplan
- Regeling cameratoezicht

Binnen de organisatie (College, ISK en Lyceum) is de directie verantwoordelijk voor de veiligheid in school en de uitvoering van het arbobeleid. Zij zorgen voor de verdeling van arbotaken binnen de school en overleggen desgevraagd hierover met het bestuur. Hoofd Facilitair / ICT en de afdeling HR treden op als adviseur. Het arbobeleidsplan is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en leerlingen en op het voorkomen of beheersen van psychosociale arbeidsbelasting (seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten).

RI&E/onderzoek
De school onderzoekt regelmatig of ruimtes, materialen, buitenruimtes en toezicht zodanig zijn ingericht dat de sociale veiligheid daarmee gediend is. We nemen als school de signalen van leerlingen, ouders of personeel over onveilige ruimtes of materialen altijd serieus en pakken deze zo nodig aan. Bij de inrichting/aanpassing van de gebouwen wordt rekening gehouden met de veiligheid door nisjes en donkere hoeken zoveel mogelijk te voorkomen en licht, openheid en doorzichten te bevorderen. Signalen over fysieke onveiligheid kunnen gemeld worden bij de preventiemedewerkers Nicole Diepeveen en Sjoerd Folkeringa.

Uitkomsten van inventarisaties en onderzoek worden verwerkt tot een plan van aanpak. In een plan van aanpak staat welke risico's met welke prioriteit aangepakt worden, welke werkzaamheden hiermee gepaard gaan, wie daarvoor verantwoordelijk is en welk budget in termen van tijd en geld daarmee gemoeid is. Per jaar is te volgen welke knelpunten aangepakt zijn, nu aan de beurt zijn en welke knelpunten in de nabije toekomst onder handen zullen worden genomen.

Voorlichting
Op grond van de uitkomsten van de RI&E, teamvergaderingen en individuele gesprekken met teamleden wordt bepaald of en zo ja, over welke risico's management en medewerkers (opnieuw) voorlichting moet krijgen. Er wordt In ieder geval aandacht besteed aan:
- de veiligheids- en werkinstructies voor leerkrachten en leerlingen;
- werkgebonden risico's, zoals agressie, geweld en stress;
- het re-integratiebeleid en bijbehorende protocollen;
- de ontwikkeling van het ziekteverzuim op school;
- de introductie van nieuwe medewerkers, stagiair(e)s en leerlingen.

Nieuwe medewerkers krijgen tijdens hun introductie informatie over bovenstaande onderwerpen bij aanvang van de werkzaamheden. Informatie voor en tijdens het werken vindt o.a. plaats via veiligheidskaarten, handboeken, vignetten.

Veiligheid in praktijklokalen
Om de veiligheid van leerlingen en medewerkers tijdens de lessen te waarborgen zijn er veiligheidskaarten opgehangen bij de machines in praktijklokalen. Ook zijn er regels voor het gebruik van materialen en chemische stoffen bij BINASK. Lang haar moet opgebonden worden en bij bepaalde proeven of machines zijn veiligheidsbrillen en jassen/schoenen verplicht.
De docent legt de veiligheidskaarten uit aan leerlingen en bewaakt de toepassing ervan. De machines en gereedschappen van de praktijklokalen worden jaarlijks gekeurd.

Schoolnoodplan
Per locatie is er een schoolnoodplan /calamiteitenplan aanwezig. In geval van calamiteiten wordt conform dit plan gewerkt. Jaarlijks vindt er een ontruimingsoefening plaats waarbij gediplomeerde EHBO-ers en BHV-ers worden ingezet.

Regeling cameratoezicht
In en om het schoolgebouw zijn een aantal camera's geplaatst. Dit wordt door de school noodzakelijk gevonden om belangen en eigendommen van leerlingen, medewerkers en de school te bewaken en waar nodig te beschermen.

Lockers
Er zijn lockers waarin leerlingen kostbare spullen op kunnen bergen. Met het oog op de veiligheid en het verbod op genotsproducten kunnen deze kluisjes in samenwerking met de politie gecontroleerd worden.

3.2.1 Actiepunten
In 2025 wordt het schoolnoodplan/calamiteitenplan geüpdatet.

3.3. Samenwerken

3.3.1 Samenwerken met leerlingen

We vinden het belangrijk dat leerlingen zich gezien en gehoord voelen. Leerlingen zijn vertegenwoordigd in de GMR en leerlingenraad en we stellen het leerlingenstatuut samen met leerlingen op. Leerlingen spelen ook een belangrijke rol bij het organiseren van diverse events. Naast deze formele zaken vinden we het dagelijkse contact en samenwerking met leerlingen van groot belang. Leerlingen en medewerkers zijn namelijk medeverantwoordelijk voor de goede gang van zaken op school.

Veiligheid laat zich ook niet alleen in regels vangen. Daarom vinden we rekening houden met elkaar en omzien naar elkaar belangrijk. Respect voor de ander en voor de omgeving is een belangrijk uitgangspunt. Ook zelfrespect is belangrijk. Daar bedoelen we in dit kader mee dat iemand eigen grenzen aangeeft als het gevoel van veiligheid in geding komt. Hieronder valt ook het melden van een strafbaar feit. Docenten, mentoren en andere medewerkers luisteren naar leerlingen en gaan ook gesprekken aan met leerlingen over respect voor anderen, de omgeving en jezelf. Afdelingen zijn van een dusdanige omvang dat teamleiders mentoren en docenten hun leerlingen kennen, wat hierbij helpend is.

3.3.2 Samenwerken met ouders

In ouderbijeenkomsten, gesprekken en schriftelijke contacten streven we naar een positief contact met ouders. In driehoek gesprekken kijken we samen met ouders en leerlingen naar wat de leerling nodig heeft en welke rol ouders en school hierin kunnen spelen. Ook in gevallen waarin leerlingen regels overtreden doen we een beroep op de medewerking van ouders als eindverantwoordelijken. Medewerkers betrekken ouders tijdig wanneer er zich een onveilige situatie voordoet.

3.3.3 Samenwerken met partners

We werken samen met diverse partners, bijvoorbeeld:

- Jeugdhulp
- Jongerenwerk
- Gemeente
- GGD/Jeugdgezondheidszorg
- Wijkteams
- Arbodienst
- Politie (bij een strafbaar feit wordt de politie ingeschakeld en handelt de politie de zaak af, maar er is ook samenwerking in preventieve zin)

Convenant

Gemeente Ede, de besturen/directies van onderwijsinstellingen in Ede, de politie en het openbaar ministerie hebben een convenant ondertekend met afspraken ten behoeve van het creëren van een sociaal veilig klimaat op en om de scholen in Ede en het voorkomen en bestrijden van overlast en criminaliteit.

3.3.4 Actiepunten

Incidenten buiten school, bijvoorbeeld in de buurt, hebben direct invloed op de veiligheid in de school. Soms kan de school dan onderdeel zijn van de oplossing. Daarom is het van belang om de samenwerking met onze veiligheidspartners te continueren en versterken.

4. Pedagogisch handelen

Onderliggende documenten:
- Strategisch beleidsplan
- Schoolvisie per locatie
- Schoolplan Lyceum en Schoolplan College
- Kwaliteitsbeleid
- Visie op de lerende organisatie

Pedagogisch vakmanschap en het pedagogisch klimaat dragen bij aan de sociale veiligheid op school. Sociale veiligheid krijgt vorm in de alledaagse omgang met en tussen de leerlingen. Als professional heb je daarin een (bij)sturende rol en voorbeeldfunctie, waarbij je de waarden en normen van de school uitdraagt.

Tegelijkertijd creëren we voor de leerlingen een pedagogisch rijke omgeving, waarbij iedereen zichzelf kan zijn en de groep zich positief kan ontwikkelen. Dit betekent ook dat ongewenst gedrag wordt begrensd. Het gaat hierbij niet alleen om wat je zegt, maar ook om wat je doet. We willen een schoolklimaat creëren waarin iedereen in de school mag oefenen en leren. Daarom is het van belang om gezamenlijk en blijvend bewust te zijn van onze pedagogische rol. Dit betekent ook dat we met elkaar af moeten blijven stemmen hoe we die rol invullen. Zo dragen alle betrokkenen bij aan een gedragen pedagogische cultuur.

4.1 Pedagogisch vakmanschap

Binnen CSG Het Streek werken we toe naar een lerende organisatie. Collectieve leertrajecten met directe verbindingen naar de individuele praktijk spelen hierin een belangrijke rol. Binnen deze trajecten werken teams en secties met elkaar samen, voeren dialogen en geven elkaar feedback. Hiermee wordt bewust ruimte gecreëerd om samen na te denken over positief pedagogisch en didactisch handelen vanuit hoge verwachtingen en de waarden en visie zoals beschreven in het eerste hoofdstuk. Hiermee werken we toe naar een gezamenlijk handelingskader terwijl we tegelijkertijd oog houden voor de eigenheid van de leraar/medewerker.

4.2 Afspraken in het team over het pedagogisch handelen

We stimuleren binnen de locaties dat gedeelde uitgangspunten worden geborgd door het steeds verder aanscherpen van de gezamenlijke succesmaten. Deze kunnen vervolgens een belangrijke rol spelen in collegiale consultatie en in de gesprekkencyclus. We werken de komende jaren toe naar een cultuur waarin ruimte is voor gezamenlijke reflectie op het pedagogische en didactische handelen, waarbij we elkaar kunnen aanspreken en waarin we mogen leren.

4.3 Afstemming van de pedagogische taak met ouders

In (driehoeks-)gesprekken met ouders en in ouderbijeenkomsten wordt gesproken over de verantwoordelijkheden en verwachtingen bij de school en bij de ouders.

4.4 Actiepunten

De actiepunten zijn gekoppeld aan het toewerken naar een lerende organisatie. Flankerend aan de leerprocessen van teams/secties is er ook een management development traject ingericht waarbinnen we met elkaar in gesprek blijven over hoe we met elkaar en met leerlingen willen werken.

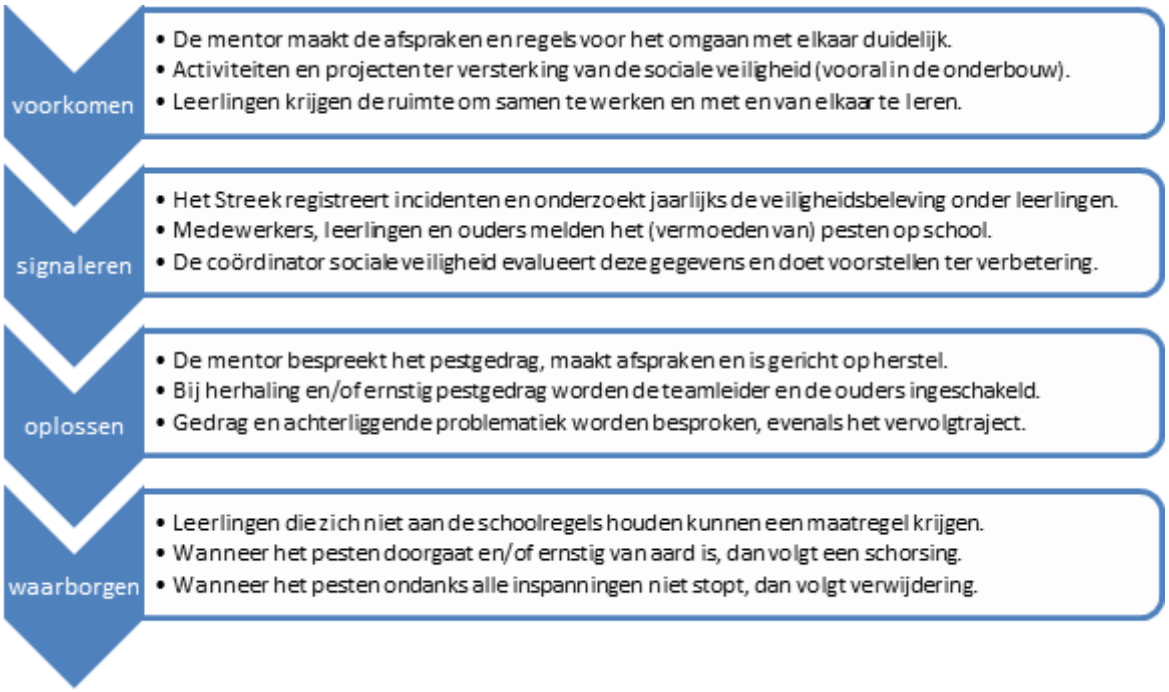
5. Preventie

Onderliggende documenten:
- Anti-pestprotocol
- Arbobeleid

5.1 Leerlingen

Hieronder staat het stappenplan sociale veiligheid. Preventie is de eerste stap. Mentoren investeren structureel tijd en energie aan het versterken van een positief groepsklimaat in de klas. In elk leerjaar worden er speciale groepsvormende (introductie)activiteiten georganiseerd. Elke mentor bespreekt aan het begin van het schooljaar ook de algemene afspraken, schoolregels en gedragsregels van de school in de klas. Het onderling plagen en pesten wordt hierbij genoemd en onderscheiden. Hierbij worden de rol van de pester, het slachtoffer, de meelopers en de stille getuigen benoemd. De mentor maakt duidelijk dat pesten, bedreigen, chantage e.d. op Het Streek onacceptabel is en altijd gemeld moet worden. De mentor maakt ook duidelijk dat dit niet als klikken maar als hulp bieden of hulp vragen wordt beschouwd. In de onderbouw wordt op verschillende manieren preventief aandacht gegeven aan pesten en ander ongewenst gedrag. Deze staan beschreven in het protocol sociale veiligheid. Er zijn diverse activiteiten rond het tegengaan van onacceptabel gedrag, het vergroten van de weerbaarheid en het versterken van sociale cohesie. Deze zijn per locatie beschreven. Het burgerschapsbeleid in de scholen is hier ook ondersteunend aan. Het protocol sociale veiligheid biedt o.a. diverse gespreksleidraden om met leerlingen in gesprek te gaan en aanknopingspunten om preventief te werken.

Stappenplan van het protocol sociale veiligheid



5.2 Medewerkers

Het Streek wil risico's voor veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting zo veel mogelijk voorkomen en/of beheersen. Bij de bouw en (her)inrichting van schoolgebouwen krijgen de arbeidsomstandigheden dan ook extra aandacht. In de gesprekkencyclus bespreken de leidinggevende en de medewerker de arbeidsomstandigheden zodat waar nodig actie kan worden ondernomen. Medewerkers kunnen hier tussentijds ook altijd met hun leidinggevende over in gesprek gaan.

5.2.1 Verzuimbegeleiding

Soms leiden arbeidsomstandigheden tot verzuim en kunnen aanpassingen van arbeidsomstandigheden bijdragen aan het verkorten van de duur van verzuim. Het bestuur heeft een contract met arbodienstverlener, BW-Oost, waarin we gebruik maken van de inzet van een bedrijfsarts en verzuimadviseur. De verzuimadviseur en de bedrijfsarts onderhouden intensief contact inzake afwezige werknemers zowel met de afdeling HR en de betreffende leidinggevenden als onderling. Jaarlijks evalueert het bestuur de arbodienstverlening en worden de afspraken eventueel bijgesteld.

De verzuimbegeleiding vindt plaats op basis van het eigen regie model. Het management (de teamleider/stafhoofden/ directie) is het primaire aanspreekpunt voor de verzuimadviseur en de bedrijfsarts en voor de medewerkers. Het overleg over verzuim wordt zowel met HR als met de directie gevoerd. De afdeling HR monitort samen met de verzuimadviseur de verzuimdossiers van de medewerkers, volgt de wettelijke richtlijnen (WvP) en treedt op als adviseur bij verzuim en Arbo gerelateerde vragen.

5.2.2 Financiële voorzieningen

Het Streek neemt jaarlijks een bedrag op in de begroting voor Arbo gerelateerde kosten. Het betreft een bovenschools budget, waarvan het hoofd HR budgethouder is.

Uit dit budget worden de kosten van de verzuimadviseur en arboarts, de gewenste medische onderzoeken, interventies en de kosten van de RI&E betaald. Ook de opleiding en training van medewerkers op het gebied van EHBO / BHV, veiligheidsvoorzieningen (EHBO-trommels en dergelijke), en kleine Arbo gerelateerde aanschaffingen worden uit dit budget betaald. Grootschalige aanpassingen (waaronder werkplekaanpassingen) dienen als investering te worden aangemerkt en separaat te worden begroot via de investeringsbegroting, tenzij subsidie vanuit het UWV wordt verkregen.

5.3 Actiepunten

Het is een steeds grotere uitdaging om antwoorden te vinden op de toename in maatschappelijke onrust, de toegenomen gedrags- en psychische problematiek, de veranderende houding van ouders en gevoelens van onveiligheid bij leerlingen en medewerkers. Door over locaties ervaringen uit te wisselen en in diverse gremia hier met elkaar over te spreken en mogelijke nieuwe werkwijzen te verkennen, proberen we samen antwoorden te vinden. Er zijn op dit moment nog geen pasklare antwoorden.

6. Signaleren

Onderliggend document:

- Anti-pestprotocol

Binnen onze locaties spelen docenten en mentoren een belangrijke rol bij het signaleren en bespreken van onveiligheid en onveiligheidsgevoelens. Mentoren registreren Incidenten in Magister. Maar ook de coördinator sociale veiligheid, vertrouwenspersoon, teamleider, schoolleider en ouders spelen en rol. Dit wordt zichtbaar in onderstaande tabel:

Rollen	**Verantwoordelijkheden**
Docent en OOP	Zorgdragen voor een veilig schoolklimaat. Signaleren van pestgedrag. Melden van signalen aan mentor.
Mentor	Zorgdragen voor veilig schoolklimaat. Bespreken van gedragsregels en schoolregels met de klas. Signaleren van pestgedrag. Bespreken pestgedrag met gepeste leerling, pester en mentorklas. Registreren pesten in LVS en dossier bijhouden.

	Tijdig informeren van ouders, teamleider, coördinator sociale veiligheid en docenten.
Coördinator sociale veiligheid	Wordt betrokken bij het beleid op het gebied van sociale veiligheid. Is aanspreekpunt voor collega's die ondersteuning nodig hebben. Wordt ingelicht bij ernstige incidenten op het gebied van sociale veiligheid. Verzamelt de belangrijkste conclusies uit de verschillende tevredenheidsmetingen. Neemt initiatief tot verbetering van het beleid op het gebied van sociale veiligheid en de uitvoering daarvan door voorstellen te doen aan het management.
Vertrouwenspersoon	Aanspreekpunt bij meldingen over ongewenst gedrag. Zorgt eventueel voor opvang en gaat na of door bemiddeling een oplossing kan worden bereikt. Verwijst de klager door. Geeft advies aan de directie en het bevoegd gezag.
Teamleider	Zorgdragen dat medewerkers een veilig schoolklimaat in stand houden. Zorgdragen dat teamleden en mentoren op de hoogte zijn van protocol sociale veiligheid van Het Streek en hun verantwoordelijkheid daarin. Aanspreken van medewerkers op hun rol binnen de school in het kader van het protocol sociale veiligheid. Samen met de mentor optrekken als pestgedrag voortduurt. Evt. samen met mentor gesprekken met ouders voeren. Schorsen van leerling volgens Protocol Schorsing en Verwijdering. Bijhouden van incidenten. Leerlingvolgsysteem (LVS) in Magister controleren.
Rector / directeur	Zorgdragen dat medewerkers een veilig schoolklimaat in stand houden. Zorgdragen dat medewerkers op de hoogte zijn van het protocol sociale veiligheid van Het Streek en hun verantwoordelijkheid daarin. Aanspreken van medewerkers op hun rol binnen de school in het kader van het protocol sociale veiligheid van Het Streek (signaleren, registreren, informeren van de juiste personen). Inzetten van Procedure van schorsing en verwijdering wanneer pestgedrag niet stopt.
Ouders	Zijn verantwoordelijk voor internetgedrag van hun kind. Melden (vermoeden van) pesten bij de mentor. Gaan in gesprek met mentor en/of teamleider. Zoeken, indien nodig, deskundige hulp voor hun kind dat pest of gepest wordt. Doen evt. aangifte bij de politie bij cyberpesten.

Docenten en onderwijsondersteunend personeel moeten pesten kunnen signaleren en vervolgens duidelijk stelling nemen tegen het pesten. Wanneer zij pesten waarnemen of redenen hebben om pesten te vermoeden, wordt er van hen verwacht dat zij hierop adequaat reageren en een melding doen om hulp en overleg in gang te zetten. Medewerkers melden pestgedrag bij de betreffende mentor en hun leidinggevende of eventueel bij een vertrouwenspersoon. Daarnaast is op beide locaties een coördinator sociale veiligheid aangesteld die ingeschakeld kan worden voor advies of ondersteuning.

Het is belangrijk dat ook leerlingen het melden als ze pestgedrag signaleren. Het gaat hierbij om pesten of gepest worden van leerlingen en docenten. Leerlingen kunnen dit melden bij hun mentor, hun teamleider of zo nodig bij een vertrouwenspersoon.

Vanuit de zorg- en inspanningsplicht wordt verwacht dat het onderwijspersoneel signalen over onveiligheid serieus neemt. Signalen van onveiligheid kunnen reiken van signalen van pesten tot aan signalen van mogelijke betrokkenheid van leerlingen in de criminaliteit. Alleen als signalen worden opgepikt kunnen de protocollen tegen onveiligheid in werking treden. Na een incident is er zorg en aandacht nodig voor alle betrokkenen vanuit een herstelgerichte aanpak. Na afloop van een incident is het verstandig dit te evalueren. Dat kan op het proces zelf, maar ook op de impact ervan op het veiligheidsbeleid. Wat werkt wel en wat kan beter?

Het blijft van groot belang om docenten voor te lichten, te ondersteunen en aan te spreken op hun verantwoordelijkheid. Gezien de maatschappelijke onrust en toegenomen problematiek is het echter voor steeds meer docenten een uitdaging om signalen goed op te pakken, zeker als er acuut moet worden gehandeld en er sprake is van praktische, organisatorische en emotionele belemmeringen. Juist in dit kader is het van groot belang dat de evaluatie niet wordt overgeslagen.

Als het gaat om het voorkomen van onveilige situaties voor medewerkers heeft de al eerder beschreven jaarlijkse RI&E een belangrijke signalerende rol, evenals het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidonderzoek. Medewerkers kunnen ook zaken aangeven bij hun leidinggevende of bij de vertrouwenspersonen.

6.1 Actiepunten

In de hectiek van alle dag is het niet altijd gemakkelijk om te signaleren, te handelen, incidenten te beschrijven, nazorg te verlenen en te evalueren. Grotere incidenten worden altijd wel geregistreerd. Kleinere incidenten worden vaak direct opgelost en niet in alle gevallen geregistreerd. Een optelsom van kleine incidenten rond een leerling (of medewerker) kan echter toch van wezenlijk belang zijn. We zoeken daarom naar manieren om de registratie te vergemakkelijken. Een completere registratie stelt ons in staat om betere analyses te maken en adequater te handelen.

Antwoorden vinden op de toegenomen problematiek vraagt om een heldere strategie. De zorgteams op de verschillende locaties hebben hier al over gesproken met de MT’s en de bestuursadviseur. Deze gesprekken zullen in 2025 een vervolg krijgen om tot een gezamenlijke strategie te komen.

Overzicht aandachtspunten vanuit veiligheidsbeleid

Streekbreed	Locatie
1.Visie en waarden	
Actie: Om waar mogelijk tot locatie-overstijgende afstemming te komen en de koppeling aan de Streek brede visie en waarden te bewaken is er al een start gemaakt met het Streek breed inventariseren en bespreken van locatie-eigen afspraken en protocollen. Naast inhoudelijke afstemming is het doel hierbij ook om van elkaar te leren, elkaar te inspireren, Dit moet in schooljaar 2024-2025 leiden tot: - een cyclische (doorgaande) school overstijgende dialoog rond veiligheidsbeleid - up to date afspraken en protocollen - een helder overzicht en toegankelijkheid van de beschikbare documenten	*Check:* - Zijn schoolregels- en afspraken up to date en bekend? - Zijn afspraken over veiligheid en toezicht in en rond de school up to date en bekend? (inclusief fietsenstalling, gangen, kantine/aula en buitenruimtes) -Worden de regels/afspraken cyclisch geëvalueerd?
2.Inzicht	
Check: - wordt het medewerker tevredenheids-onderzoek tweejaarlijks afgenomen en besproken? *Actie:* Monitoring biedt signalen die kunnen leiden tot nader onderzoek, interventies/acties en aanpassing van beleid. Dialoog rond en evaluatie van deze acties, interventies en aangepast beleid moet systematisch plaatsvinden. Via de werkgroep Kwaliteit en de werkgroep lerende organisatie bevorderen we het systematisch en doelgericht evalueren aan de hand van vooraf opgestelde succesmaten. Actiepunt hierbij is het maken van praktische en duidelijke formats voor de beschrijving van acties/ interventies, projectplannen en beleidsstukken in relatie tot succesmaten voor opbrengst, proces en randvoorwaarden. Onderdeel van deze formats is ook het vooraf aangeven hoe, wanneer en door wie er geëvalueerd wordt. Uitvoering: maart 2025. Invoering en monitoring vanaf april 2025.	*Check:* -Worden incidenten leerlingen adequaat geregistreerd in Magister? -Worden incidenten rondom fysieke veiligheid van het gebouw adequaat geregistreerd in het FMIS? -Worden incidenten rond dataveiligheid adequaat gemeld bij de Functionaris Gegevensbescherming? -worden incidenten rond dataveiligheid adequaat geregistreerd in Privacy op School (Pos)? -Zijn afspraken en procedures voor registratie bij iedereen bekend? -Wordt de jaarlijkse veiligheidsmonitor tijdig afgenomen (volgens de kwaliteitskalender)?
Streekbreed	**Locatie**
3. Voorwaarden scheppen	
Organisatie	
Actie: Het is met het oog op de veiligheid van groot belang dat betrokkenen de juiste documenten vinden en ook volgen. In dat kadervinden de volgende activiteiten plaats: - De AOIC (administratieve organisatie en interne controle) van BMO wordt op orde gebracht. Voor de zomer van 2025 zal dit systeem ingericht zijn, waarbij ook de taken	*Check:* -Zijn de taken, verantwoordelijkheden en rollen om de (sociale) veiligheid te waarborgen helder belegd?

en verantwoordelijkheden voor het up to date houden van het AOIC zullen zijn belegd. -Het intranet wordt opnieuw ingericht zodat documenten en belangrijk nieuws op een centrale plek te vinden zijn. Ook dit moet voor de zomer van 2025 klaar zijn. Alle betrokkenen worden hier over geïnformeerd, schriftelijk en in bijeenkomsten. Nieuwe medewerkers worden voortaan standaard geïnformeerd over deze systemen. -De samenwerking tussen de facilitaire organisaties/teams op de verschillende locaties wordt verder versterkt. Door afstemming en benutting van aanwezige expertise willen we uitval van processen voorkomen.	
Fysieke ruimte	
Check (PDCA): - Vindt het jaarlijkse RI&E onderzoek jaarlijks plaats? -Wordt deze verwerkt tot een helder plan van aanpak? - Wordt het plan van aanpak adequaat uitgevoerd? - Wordt nieuw en zittend personeel volgens planning voorgelicht over de veiligheids- en werkinstructies voor leerkrachten en leerlingen, en werkgebonden risico's, zoals agressie, geweld en stress ? *Actie:* Afstemming calamiteitenplannen ondersteunen	*Check:* - Worden signalen over fysieke onveiligheid tijdig gemeld bij de preventiemedewerkers -Zijn de veiligheidsregels in praktijklokalen bekend en wordt toegezien op naleving? -Worden camera's volgens het protocol cameratoezicht gebruikt? *Actie:* In 2025 wordt het schoolnoodplan/calamiteitenplan geüpdatet.
Streekbreed	**Locatie**
Samenwerken	
Check: -Wordt het leerlingenstatuut volgens de PDCA-cyclus en samen met leerlingen opgesteld? *Actie:* Incidenten buiten school, bijvoorbeeld in de buurt, hebben direct invloed op de veiligheid in de school. Soms kan de school dan onderdeel zijn van de oplossing. Daarom is het van belang om de samenwerking met onze veiligheidspartners te continueren en versterken.	*Check:* -Zijn leerlingen vertegenwoordigd in de (G)MR en leerlingenraad? - Is voor leerlingen, ouders en medewerkers helder hoe we met elkaar willen samenwerken? -Worden ouders tijdig betrokken wanneer er zich een onveilige situatie voordoet? -Zijn er op het gebied van veiligheid heldere afspraken rond de samenwerking met onze externe partners?
4. Pedagogisch handelen	
Actie: -We stimuleren binnen de locaties dat gedeelde uitgangspunten worden geborgd door het steeds verder aanscherpen van de gezamenlijke succesmaten. Deze kunnen vervolgens een belangrijke rol spelen in collegiale consultatie en in de gesprekkencyclus. We werken de komende jaren toe naar een cultuur waarin ruimte is voor gezamenlijke reflectie op het	*Check:* - Wordt binnen de collectieve leertrajecten (lerende organisatie) bewust ruimte gecreëerd om samen na te denken over positief pedagogisch en didactisch handelen vanuit hoge verwachtingen en de waarden en visie?

pedagogische en didactische handelen, waarbij we elkaar kunnen aanspreken en waarin we mogen leren. - Flankerend aan de leerprocessen van teams/secties is er een management development traject ingericht. Hierbinnen blijven we met elkaar in gesprek over hoe we met elkaar en met leerlingen willen werken.	- Zijn binnen Teams gedeelde uitgangspunten geformuleerd voor het pedagogisch handelen? - Hebben de gedeelde uitgangspunten voor pedagogisch handelen een rol in de gesprekkencyclus ? - Wordt in (driehoeks-)gesprekken met ouders en in ouderbijeenkomsten gesproken over de verantwoordelijkheden en verwachtingen bij de school en bij de ouders?
5. Preventie	
Check: -is het protocol sociale veiligheid up to date? -is het ARBO-beleid up to date? -is de evaluatie en bijstelling van bovenstaande documenten geborgd in de PDCA-cyclus? *Actie:* Het is een steeds grotere uitdaging om antwoorden te vinden op de toename in maatschappelijke onrust, de toegenomen gedrags- en psychische problematiek, de veranderende houding van ouders en gevoelens van onveiligheid bij leerlingen en medewerkers. Door over locaties ervaringen uit te wisselen en in diverse gremia hier met elkaar over te spreken en mogelijke nieuwe werkwijzen te verkennen, proberen we samen antwoorden te vinden. Er zijn op dit moment nog geen pasklare antwoorden.	*Check:* -wordt het protocol sociale veiligheid adequaat nageleefd? -worden geregistreerde incidenten ondergebracht in een overzicht en besproken met het oog op het voorkomen van soortgelijke situaties in de toekomst?
Streekbreed	**Locatie**
6. Signaleren	
Actie: In de hectiek van alle dag is het niet altijd gemakkelijk om te signaleren, te handelen, incidenten te beschrijven, nazorg te verlenen en te evalueren. Grotere incidenten worden altijd wel geregistreerd. Kleinere incidenten worden vaak direct opgelost en niet in alle gevallen geregistreerd. Een optelsom van kleine incidenten rond een leerling (of medewerker) kan echter toch van wezenlijk belang zijn. We zoeken daarom naar manieren om de registratie te vergemakkelijken. Een completere registratie stelt ons in staat om betere analyses te maken en adequater te handelen.	*Check:* -Worden incidenten volgens de afspraken geregistreerd? -Weet iedereen wat er geregistreerd moet worden, waar en door wie? *Actie:* Antwoorden vinden op de toegenomen problematiek vraagt om een heldere strategie. De zorgteams op de verschillende locaties hebben hier al over gesproken met de MT's en de bestuursadviseur. Deze gesprekken zullen in 2025 een vervolg krijgen om tot een passende strategie te komen.