



SONNEWIJSER
OOSTERWIJS

VEILIGHEIDSPLAN

SONNEWIJSER

VERVOLGONDERWIJS TIEL

November 2023

Jacob Cremerstraat 1 Tiel

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Visie en waarden	4
2.1	Bijlage 1 Gedragsverwachtingen voor leerlingen	5
2.2	Bijlage 1a Schoolregels	5
2.3	Bijlage 2 Gedragscode voor medewerkers	5
3	Inzicht in de veiligheidsbeleving	6
3.1	Bijlage 3.1 Meldingsformulier incidenten, schorsing en verwijdering	7
3.2	Bijlage 3.2 Incidentenregister schorsing en verwijdering	7
3.3	Bijlage 4.1 Ongevallenmeldingsformulier	8
3.4	Bijlage 4.2 Toelichting Ongevallenmeldingsformulier	8
3.5	Bijlage 4.3 Ongevallenregister Stichting Oosterwijs	8
3.6	Bijlage 4.4 Ontruimingsplan	8
4	Voorwaarden scheppen	9
4.1	Bijlage 5.1 Protocol Vertrouwenspersoon	13
4.2	Bijlage 5.2 Format jaarverslag vertrouwenspersonen scholen	13
4.3	Bijlage 5.3 Anti-pestprotocol	13
4.4	Bijlage 5.4 Protocol Fysiek ingrijpen	13
4.5	Bijlage 5.5 Klokkenuidersregeling	13
4.6	Bijlage 6.1 Weegformulier Huiselijk geweld en kindermishandeling	13
4.7	Bijlage 6.2 Invulhulp Weegformulier Meldcode	13
4.8	Bijlage 6.3 Melding Huiselijk geweld en kindermishandeling	13
4.9	Bijlage 7 Taken die horen bij het coördineren van het Veiligheidsbeleid	13
4.10	Bijlage 8.1 Omgaan met klachten	13
4.11	Bijlage 8.2 De-escaleren en veiligheid creëren	13
4.12	Bijlage 8.3 Klachtmogelijkheden en de consequenties per traject	13
4.13	Bijlage 8.4 Protocol Alcohol en drugs	13
4.14	Bijlage 8.5 Protocol Wapens	13
5	Pedagogisch handelen	14
6	Preventieve activiteiten	16
7	Signaleren en handelen	17
8	Relevante contactgegevens Sonnewijser Unit Vervolgonderwijs Tiel	19

1 Inleiding

De Sonnewijser Unit Vervolgonderwijs te Tiel ressorteert onder het gezag van Stichting Oosterwijs, een onderwijsorganisatie voor speciaal onderwijs (so) en voortgezet onderwijs (vso). De stichting is verantwoordelijk voor het onderwijs op nog vijf locaties: Sterrenkijker Oss (so), Sterrenkijker Uden (so), Sonnewijser Unit Vervolgonderwijs Oss (vso), Sonnewijser Unit Arbeid Oss (vso) en Sonnewijser Unit Arbeid Tiel (vso).

De doelgroep van Stichting Oosterwijs zijn leerlingen met psychosociale en psychiatrische problemen die zich vertalen in (ernstige) gedragsproblemen. Een deel van de leerlingen stroomt tussentijds in. Het gaat dan om leerlingen die elders in het regulier voortgezet onderwijs zijn vastgelopen, (langdurige) thuiszitters, leerlingen die bekend zijn bij jeugdhulp, jeugdbescherming of jeugdreclassering. Al met al gaat het hier om leerlingen met een hoog risico om tot de categorie NEET-jongere te gaan behoren (neither employment, education or training)¹. Daarnaast bieden we onderwijs aan leerlingen die niet (meer) kunnen of willen functioneren in de schoolse setting. Deze leerlingen bieden we een vorm van passend onderwijs in de vorm van een Traject op maat (TOM).

Bij sociale veiligheid gaat het in de eerste plaats om de verhoudingen tussen mensen. In de context van het onderwijs gaat het om een sociaal veilig klimaat, gaat het over de manier waarop leerlingen en medewerkers onderling en met elkaar omgaan. Daarnaast is het belangrijk dat iedereen in en rond de school zich fysiek veilig voelt. Bij fysieke veiligheid gaat het om het verkleinen van de kans dat een leerling of medewerker slachtoffer wordt van een ongeval of incident en dat -als er zich een incident voordoet- iedereen weet hoe te handelen.

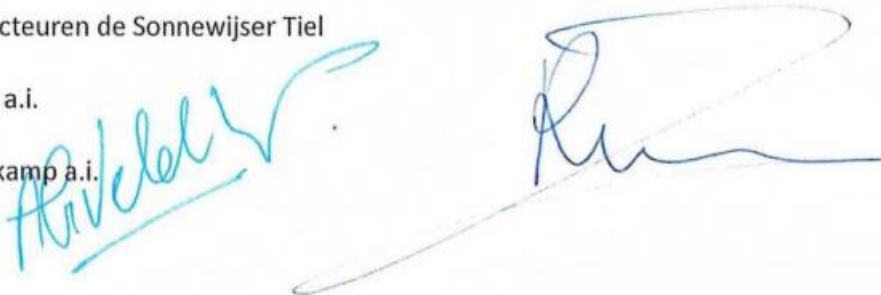
In dit Veiligheidsplan staat hoe wij op de Sonnewijser Unit Vervolgonderwijs te Tiel onze zorgplicht voor de sociale en fysieke veiligheid vorm en inhoud geven. Basis voor dit Veiligheidsplan is het scholen overstijgende Veiligheidsplan van Stichting Oosterwijs. Bij de opbouw is gekozen voor de werkwijze van de Stichting School en Veiligheid waarbij aan de hand van zes raderen alle facetten rondom de sociale veiligheid op school aan de orde komen.

Omwille van de leesbaarheid gebruik ik in de teksten de mannelijke vorm.

Locatie directeuren de Sonnewijser Tiel

Rita Peeren a.i.

Arend Veldkamp a.i.



¹ 2017 Nederlands Jeugdinstituut, Kansen voor jongeren in kwetsbare posities

2 Visie en waarden

Sociale Veiligheid is een integraal onderdeel van onze visie op goed onderwijs. In ons Strategisch Beleidsplan c.q. Schoolplan 2022 – 2026 expliciteren wij als scholen van Stichting Oosterwijs waartoe we onze leerlingen willen toerusten, welke keuzes we maken en waarom we dit doen. Het cement van onze organisatie is de organisatiecultuur, de sfeer waarbinnen we met elkaar leven, leren en werken. De organisatiecultuur is mede bepalend voor de schoolcultuur en het pedagogisch-didactisch leerklimaat op de afzonderlijke scholen. Belangrijke waarden die we daarin uitdragen zijn: respect voor elkaar, respect voor de omgeving waarin wij ons bevinden, gelijkwaardigheid, wederzijds begrip en verdraagzaamheid, autonomie en verantwoordelijkheidsbesef, ruimte om jezelf te zijn en anderen die ruimte ook gunnen en rekening houden met anderen.

Je veilig voelen is essentieel om tot ontwikkeling te (kunnen) komen. Veilig voelen betekent voor ons als school dat leerlingen, ouders en medewerkers zich gezien en gehoord voelen, dat ze weten dat ze er mogen zijn en ervaren dat ze erbij horen. We streven doelgericht naar een open klimaat waarin gevoelige onderwerpen als inclusie, discriminatie, polarisatie, seksueel integer gedrag, sociale media en pesten besproken kunnen worden. Onze attitude is zichtbaar en voelbaar in de schoolcultuur en het sociale klimaat in onze klassen. Door elkaar aan te spreken op gewenst gedrag, te mogen oefenen en leren, blijven we alert. We streven met elkaar naar een professionele omgangscultuur, waarin de basiswaarden van onze samenleving het richtsnoer zijn. Belangrijke bouwstenen die daaraan preventief bijdragen, zijn de Gedragsverwachtingen voor leerlingen en de Gedragscode voor medewerkers.

Een belangrijke waarde die met de lichamelijke veranderingen van de puberteit meekomt, is 'respect voor gender- en seksuele diversiteit'. Seksualiteit wordt een belangrijk onderdeel van de identiteit van jongeren en houdt geen halt voor de deur van de school. Iedere leerling is uniek en ontwikkelt een eigen (seksuele) identiteit. Leerlingen doen dit in interactie met elkaar. Een veilige omgeving kenmerkt zich onder meer door respect voor seksuele diversiteit en het zich respectvol verhouden tot verschillen. Op onze school geven we ruimte aan gender- en seksuele diversiteit. In de lerarenkamer hangt een poster met infographics. Deze infographics laten zes factoren zien die (kunnen) bijdragen aan een veilige school waarin alle leerlingen zichzelf in vrijheid kunnen ontwikkelen, hun seksuele identiteit mogen ontdekken (passend binnen de schoolomgeving) en begrip en respect voor elkaar leren krijgen. Bij de posters hoort een handleiding en een boekje dat medewerkers ondersteunt bij (het starten van) het gesprek over seksuele diversiteit of helpt om dit gesprek met meer gemak te kunnen voeren.

Om de sociale en fysieke veiligheid in en rond de school zo goed mogelijk te waarborgen, werken we samen met externe partners. Belangrijke partners die met hun expertise aan het waarborgen van de veiligheid bijdragen zijn de politie in de persoon van de jeugdagent van de gemeente Tiel, de afdeling Jeugdzorg van de gemeente Tiel en de wijkteams van de verschillende gemeenten.

Documenten

2.1 Bijlage 1 Gedragsverwachtingen voor leerlingen

2.2 Bijlage 1a Schoolregels

2.3 Bijlage 2 Gedragscode voor medewerkers

Bron:

- Handleiding en boekje Waar begin je? Werken aan respect voor gender- en seksuele diversiteit. www.schoolveiligheid.nl

3 Inzicht in de veiligheidsbeleving

Inzicht in de veiligheidsbeleving verwerven we via verschillende instrumenten.

We noemen:

- **De jaarlijkse monitoring van de veiligheidsbeleving en het welbevinden van onze leerlingen.**
We gebruiken bij de monitoring de Monitor Sociale Veiligheid, de optionele toevoeging aan de leerlingvragenlijst van de Sociale Competentie Observatielijst (SCOL). De monitor meet het oordeel van de leerling over zijn welbevinden, veiligheidsbeleving en aantasting van de sociale en fysieke veiligheid. We kunnen de data die we daarmee ophalen niet vergelijken met die van referentiescholen. We relateren onze scores dan ook aan die van scholen voor regulier voortgezet onderwijs.
- **De tweejaarlijkse beleving van een veilige werkomgeving.**
Deze meting is een onderdeel van het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Elke twee jaar meten we de tevredenheid van het management, de medewerkers, de ouders en die van leerlingen. Wij gebruiken hierbij de vragenlijsten voortgezet speciaal onderwijs van B&T organisatieadvies. De vragenlijsten van B&T zijn ontwikkeld vanuit het 360 graden perspectief. Dit betekent dat dezelfde vraag, soms in een net wat andere formulering, zoveel mogelijk aan alle doelgroepen wordt gesteld, zodat de resultaten en het perspectief van deze doelgroepen op het item met elkaar vergeleken kunnen worden.
- **De incidentenregistratie**
Leerlingen en personeel een veilige omgeving bieden, vraagt om meer dan alleen papieren plannen en protocollen. Het is belangrijk om te weten wat er speelt. Een instrument dat de wij daarbij gebruiken is 'het registreren van incidenten'. De aard en omvang van de incidenten is een belangrijke graadmeter van de veiligheid binnen onze school.
- **De ongevallenregistratie**
Gelukkig komen ongevallen niet vaak voor. Bij elk ongeval vult de locatiedirecteur het ongevallenmeldingsformulier in en registreert het ongeval in de ongevallenregistratie van de school. De afdeling P&O van Stichting Oosterwijs ontvangt een afschrift.
- **De input vanuit de Bedrijfshulpverlening**
Onze bedrijfshulpverleners (bhv-ers) stellen jaarlijks een verslag op waarin zij rapporteren over hun werkzaamheden en ervaringen in het achterliggende jaar. Zij geven in het verslag tevens aan wat voor wat betreft de bedrijfshulpverlening de aandachts- en verbeterpunten zijn.
- **De Risico-Inventarisatie (RI&E)**
Iedere vier jaar laat Stichting Oosterwijs op alle scholen van de stichting een RI&E uitvoeren. De resultaten van de RI&E zijn een belangrijke basis voor het arbobeleid dat wij voeren. Onderdeel van de RI&E is een medewerkers onderzoek naar psychosociale arbeidsbelastingrisico's (PSA). Wij publiceren de uitkomsten van de risico-inventarisatie op ons interne netwerk, zodat iedere werknemer daarvan kennis kan nemen. Ook nieuwe of tijdelijke werknemers wijzen we actief - voor de aanvang van de werkzaamheden- op deze mogelijkheid.

- **De input van de pest-coördinator**
Onze school beschikt over twee antipest-coördinatoren. Zij zijn aanspreekpunt voor leerlingen die te maken krijgen met ongewenst gedrag zoals pesten. In de aula van onze school hangt een poster waarop staat bij wie leerlingen terecht kunnen als ze zich bedreigd en/of buitengesloten voelen, gepest worden of willen praten over een bepaalde situatie dan wel vragen hebben. De pestcoördinator registreert meldingen en klachten anoniem. De registratie biedt een overzicht van de stand van zaken en is basis voor het school gebonden jaarverslag en de veiligheidsanalyse op schoolniveau.
- **De input van de vertrouwenspersonen**
Twee personeelsleden vervullen de taak van pest-coördinator. Verder zijn twee andere collega's [interne vertrouwenspersoon](#).
- **De input van de interne en externe vertrouwenspersonen**
Daarnaast is school overstijgend een externe vertrouwenspersoon benoemd. Deze persoon heeft geen directe verbinding met Oosterwijs en is onafhankelijk. Ieder jaar leveren de interne en externe vertrouwenspersonen een verslag aan over hun werk in het afgelopen kalenderjaar. De verslagen vormen de input voor het sociaal jaarverslag van Stichting Oosterwijs.
- **Meldingen door de vertrouwenspersonen integriteit**
Onze vertrouwenspersoon integriteit heeft een meldfunctie. Als een melder een zaak niet zelf binnen de organisatie aanhangig wil maken, doet hij dit namens en met instemming van de melder. De vertrouwenspersoon integriteit heeft, in tegenstelling tot de interne en externe vertrouwenspersonen, geen regierol. Vertrouwenspersonen integriteit handelen in het belang van de organisatie en zorgen dat de melding bij het bestuur terecht komt zodat actie kan worden ondernomen.
- **Spontane informatie vanuit de dagelijkse routine**

Documenten

Bijlage 3: Incidenten

3.1 Bijlage 3.1 Meldingsformulier incidenten, schorsing en verwijdering

3.2 Bijlage 3.2 Incidentenregister schorsing en verwijdering

Bijlage 4: Ongevallen

3.3 Bijlage 4.1 Ongevallenmeldingsformulier

3.4 Bijlage 4.2 Toelichting Ongevallenmeldingsformulier

3.5 Bijlage 4.3 Ongevallenregister Stichting Oosterwijs

3.6 Bijlage 4.4 Ontruimingsplan

4 Voorwaarden scheppen

Om een veilige school te kunnen zijn, zijn structuren nodig waarop wij als school kunnen terugvallen als er zich een situatie van onveiligheid voordoet. Door de taken die de veiligheid betreffen goed te beleggen en met ouders en andere partners van de school goede afspraken te maken, scheppen we de voorwaarden voor een zo groot mogelijke sociale veiligheid op onze school.

Onder deze voorwaarden vallen de verplichtingen die vermeld staan in onderwijswetten, cao onderwijs en de Arbowetgeving.

Op onze school zijn de taken, rollen en verantwoordelijkheden bij verschillende personen belegd. We vermelden eerst de taak en daarna lichten we kort toe wat de taak behelst. Voor de bijbehorende protocollen verwijzen we naar de bijlagen.

- **Vertrouwenspersoon grensoverschrijdend gedrag**

De pestcoördinatoren en de interne vertrouwenspersoon hebben een spilfunctie als het om sociale veiligheid gaat. De pestcoördinator is het eerste aanspreekpunt in situaties die te maken hebben met pesten, De interne vertrouwenspersoon is aanspreekpunt bij vragen en problemen rond ongewenste omgangsvormen. Onder ongewenste omgangsvormen verstaat de wet 'discriminatie waaronder seksuele intimidatie, agressie en pesten'.

Vertrekpunt bij het anti-pestbeleid is ons anti-pest-protocol. Hierin staat hoe wij als school pesten voorkomen, pestgedrag signaleren en aanpakken. Door het volgen van het protocol, ontstaat er een samenwerking tussen alle betrokkenen: leraar, pester, gepeste, overige klasgenoten en ouders. Wij treden bij pesten direct op. Daarmee geven wij aan leerlingen en andere betrokkenen duidelijk het signaal af dat wij pesten op school niet tolereren. Snel ingrijpen heeft in onze optiek als positief bijeffect dat de veiligheidsbeleving van zowel leerlingen als medewerkers zal toenemen.

De Interne vertrouwenspersoon biedt zijn niet alleen luisterend oor, maar ook ondersteuning bij het bespreekbaar maken van problemen. Daarnaast is er op het niveau van Oosterwijs een externe vertrouwenspersoon. Klagers kunnen ook terecht bij de [externe vertrouwenspersoon](#). Onze externe vertrouwenspersoon heeft geen binding met onze school en dat kan soms fijn zijn. De namen van de interne en externe vertrouwenspersoon staan in onze schoolgids. Tevens maken wij ouders en leerlingen in de schoolgids attent op de vertrouwensinspecteurs van de Inspectie van het Onderwijs.

- **Vertrouwenspersoon integriteit**

Op onze school is de interne vertrouwenspersoon ook vertrouwenspersoon integriteit. In deze rol heeft de externe vertrouwenspersoon zowel een klankbord- als adviesfunctie voor medewerkers binnen de organisatie die komen met een voor hen onaanvaardbare integriteitstekst. Vertrouwenspersonen integriteit hebben een meldfunctie. Als een melder een zaak niet aanhangig wil maken doen zij dit zelf namens en met instemming van de melder. Omdat het organisatiebelang in het geding is, hebben zij geen regierol. Het is het bestuur van Oosterwijs dat stappen onderneemt om het vermoeden van een misstand te onderzoeken en hier zo nodig een einde aan maakt. Vertrouwenspersonen integriteit handelen in het belang van

de organisatie en zorgen dat de melding daar komt waar actie kan worden ondernomen. Zij registreren alle vertrouwelijk gevoerde gesprekken in een veilige elektronische omgeving. Zij rapporteren jaarlijks aan het bestuur hoeveel gesprekken (geanonimiseerd) er zijn gevoerd, welke onderwerpen aan bod zijn gekomen en welke mogelijke thema's, trends en signalen daaruit af te leiden zijn. De medezeggenschapsraad ontvangt een afschrift van dit jaarverslag.

- **Coördinator anti-pestbeleid**

De coördinatie van het veiligheidsbeleid is toegedeeld aan de locatiedirecteur, tevens eindverantwoordelijke voor de veiligheid op school en het uitvoeren van een sociaal veiligheidsbeleid.

De specifieke taken op het gebied van veiligheid en gezondheid omvatten onder andere:

- het verlenen van medewerking aan het opstellen en uitvoeren van de RI&E;
- de uitvoering van de uit de RI&E voortvloeiende maatregelen;
- het adviseren, het informeren van en het nauw samenwerken met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad over de te nemen en genomen maatregelen;
- het functioneren als vraagbaak voor werknemers over (de uitvoering van het) Arbobeleid;
- het fungeren als centraal meldpunt voor ongevallen en onveilige situaties in de school;
- het verzorgen van de informatievoorziening in de school op het gebied van de Arbowetgeving.

- **Aandacht functionaris Meldcode Huiselijk Geweld en kindermishandeling**

De schoolmaatschappelijk werker van onze school is aangewezen als aandacht functionaris. Iedereen op school weet dat zij bij een vermoeden van kindermishandeling of huiselijk geweld bij haar terecht kunnen.

Onze schoolmaatschappelijk werker volgt bij de uitvoering van de meldcode het door de wetgever beschreven stappenplan.

Zij:

- brengt de signalen van huiselijk geweld of kindermishandeling in kaart;
- past collegiale consultatie toe en raadplegen zo nodig Veilig Thuis;
- spreekt met de ouder(s);
- bepaalt met behulp van een afwegingskader of er sprake is van acute of structurele onveiligheid en raadpleegt bij twijfel altijd Veilig Thuis;
- meldt bij acute of structurele onveiligheid dit altijd bij Veilig Thuis. Daarnaast kan zij zelf hulp verlenen en kan zij ook zelf hulp organiseren.

Zij stuurt het meldingsformulier pas naar Veilig Thuis als, na het doorlopen van de vijf stappen van de meldcode, blijkt dat een melding noodzakelijk is.

Bij de weging van de signalen gebruikt zij dit formulier. De melding zelf gebeurt met het formulier Melding Vermoeden Huiselijk geweld en kindermishandeling. Een afschrift daarvan bewaren we in de eigen administratie. Dat kan, omdat de wet Meldcode voor de AVG gaat. Het recht om een dossier aan te maken en te melden bij Veilig Thuis is onverminderd van toepassing.

- **Klachtenregeling**

Het spreekt vanzelf dat wij erop uit zijn ons werk zo goed mogelijk te doen. Als ouder(s) ergens ontevreden over zijn, dan horen we dat graag zodat we met elkaar naar een oplossing kunnen zoeken. Als het op schoolniveau niet lukt om samen tot een oplossing te komen, dan is het bestuur van Oosterwijs aan zet. Als het gesprek ook op dit niveau niet tot overeenstemming

leidt, kunnen klagers de klacht indienen bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC). De klachtenregeling is te vinden op onze website. Een kopie van de klachtenregeling ligt ter inzage op school.

Bedrijfshulpverleners

Bedrijfshulpverleners (bhv-ers) zijn medewerkers die zijn opgeleid om in geval van nood leerlingen, werknemers en mogelijke andere bezoekers in veiligheid te brengen en de gevolgen van ongevallen zo goed mogelijk te beperken. De bhv-ers stellen samen het ontruimingsplan op. In het ontruimingsplan staat 'hoe er moet worden ontruimd, hoe de communicatie plaatsvindt, hoe de hulpverleningsdiensten worden opgevangen en welke persoon de leiding heeft in geval van een calamiteit'. Daarnaast is het van belang dat iedereen binnen de school weet hoe hij bij een ontruiming het gebouw op een juiste en ordelijke wijze kan verlaten. De bhv-ers plannen daartoe minimaal één keer per schooljaar een ontruimingsoefening waarbij zij het ontruimingsplan in de praktijk oefenen. Verder zijn de bhv-ers ook belast met het beheer en onderhoud van de brandmeldinstallatie en de AED (Automatische Externe Defibrillator).

- **Samenwerken met de politie**

De locatiedirecteur is aanspreekpunt voor alle samenwerkingspartners waaronder de politie. In de praktijk zijn de jeugdagenten van bureau Tiel ons aanspreekpunt. We streven naar een laagdrempelig contact zodat wij (school en politie) als dat nodig is snel, en effectief kunnen handelen. De samenwerking is verder van belang omdat sommige taken zijn voorbehouden aan politie of justitie. Zo zijn opsporing en handhaving bijvoorbeeld politietaken die niet tot het takenpakket van een school behoren. In zowel de gedragsverwachtingen voor leerlingen als in de gedragscode staat wat de regels zijn als een leerling of medewerker grensoverschrijdend of onacceptabel gedrag vertoont en wanneer wij contact opnemen met de politie. Overigens schakelen wij de politie niet alleen in bij een incident of een strafbaar feit. Wij vragen de hulp van de politie ook bij het preventief werken aan de veiligheid in en rond onze school. Een voorbeeld daarvan is de politie-inzet op het gebied van verkeersveiligheid en het vermoeden van drugshandel in de omgeving van de school.

- **Het betrekken van leerlingen**

Iedereen op school bereidt leerlingen vanuit de eigen taak voor op deelname aan de maatschappij. Daarbij is het stimuleren van initiatieven en activiteiten die vanuit leerlingen komen, belangrijk. De **leerlingenraad** denkt mee en overlegt mee over zaken die belangrijk zijn voor de leerlingen en brengt daarover een advies uit aan de directie van de school. In de leerlingenraad leren onze leerlingen om te luisteren naar elkaar en om hun mening te vormen en te formuleren. De leerlingenraad bestaat uit leerlingen die door hun klas als hun vertegenwoordiger zijn gekozen. De leerlingenraad komt een keer per maand bijeen. In het huishoudelijk reglement van de leerlingenraad staat onder meer hoe de wijze van overleg tussen de leerlingenraad en de schoolleiding is geregeld en welke faciliteiten de leerlingenraad bij de uitoefening van zijn taak kan gebruiken.

Daarnaast werken we met onze leerlingen planmatig aan het bevorderen en versterken van de sociale en maatschappelijke competenties. Daarbij gebruiken we de **methode Tumult**, een

methode die tot doel heeft het sociale gedrag en de sociale betrokkenheid van leerlingen op school en thuis te bevorderen, om hen uiteindelijk zo goed mogelijk in de maatschappij te kunnen laten functioneren. Het onderwijsaanbod van Tumult ondersteunt de ontwikkeling van jongeren tot vrije persoonlijkheden met een gezond en realistisch zelfbeeld en het vermogen om eigen emoties en die van anderen te (h)erkennen. Aan de hand van de vijf kerncompetenties van Sociaal Emotioneel Leren (SEL) leren leerlingen om te gaan met zichzelf, om te gaan met anderen en leren zij verantwoorde beslissingen te nemen. Iedere kerncompetentie omvat een ruime set aan vaardigheden die in de lessen geoefend worden, zowel in offline als in online situaties. Er is veel aandacht voor didactische aspecten als kritische meningsvorming, respectvol communiceren en samenwerken, verkennen van de eigen identiteit en het kritisch reflecteren op zichzelf en op anderen.

- **Het betrekken van ouders**

Het betrekken van ouders bij het sociale veiligheidsbeleid vindt voornamelijk plaats via hun participatie in de medezeggenschapsraad. In de medezeggenschapsraad bespreken we onder meer de uitkomsten van de tevredenheidsmetingen waaronder die van de veiligheidsbeleving. Ook is de medezeggenschapsraad recent betrokken bij het formuleren van onze visie op het burgerschapsonderwijs. Aan ouders is onder meer gevraagd 'wat zij onder burgerschap verstaan?' en 'welke opbrengsten zij daarvan verwachten?'. Verder is in het betrekken van ouders het 'een-op-een gesprek' met de mentor dominant. Een terugkerend onderwerp daarin is de voortgang van de sociale en maatschappelijke competenties bij de leerling.

- **Samenwerking realiseren**

Veel vastgelopen situaties komen niet in beweging als we alleen werk maken van de jongere in zijn rol als leerling. De meeste situaties vragen om een bredere kijk en meerdere maatregelen voor de verschillende levensdomeinen. We kiezen doelgericht voor een integrale benadering. Wij benaderen jongeren vanuit de diversiteit aan rollen en posities die hen kenmerken. Dus niet alleen als leerling, maar ook als gezinslid, vriend of vriendin etc. Met deze integrale benadering erkennen we dat een jongere meer is dan een enkel leerling in een bepaalde fase van zijn of haar onderwijs carrière.

Onze medewerkers werken met overtuiging en passie intern én extern samen. Sleutelwoorden in het onderwijs aan kwetsbare jongeren zijn 'samen groeien, samen leren, samen stralen'. Het doel is: komen tot optimale ondersteuning en kansen voor elke leerling. Het komt aan op doen, doorgaan en niet opgeven. Het merendeel van de probleemsituaties kunnen wij als school niet alleen oplossen. Daarvoor zijn ook anderen nodig. Wij zijn daarin proactief; wij wachten niet af. Wij zijn ervan overtuigd dat wij door de handen ineen te slaan, door kennis en expertise aan elkaar te koppelen 'het verschil kunnen maken'. Wij zetten in op intensieve persoonlijke contacten met netwerkpartners zoals samenwerkingsverbanden, scholen, gemeenten, bedrijfsleven en zorginstellingen. Via persoonlijke ontmoetingen bouwen we doelgericht aan wederzijds vertrouwen en begrip.

Documenten

Bijlagen 5 Vertrouwenswerk

4.1 Bijlage 5.1 Protocol Vertrouwenspersoon

4.2 Bijlage 5.2 Format jaarverslag vertrouwenspersonen scholen

4.3 Bijlage 5.3 Anti-pestprotocol

4.4 Bijlage 5.4 Protocol Fysiek ingrijpen

4.5 Bijlage 5.5 Klokkenluidersregeling

Bijlagen 6 Meldcode

4.6 Bijlage 6.1 Weegformulier Huiselijk geweld en kindermishandeling

4.7 Bijlage 6.2 Invulhulp Weegformulier Meldcode

4.8 Bijlage 6.3 Melding Huiselijk geweld en kindermishandeling

4.9 Bijlage 7 Taken die horen bij het coördineren van het Veiligheidsbeleid

Bijlagen 8 Overige protocollen

4.10 Bijlage 8.1 Omgaan met klachten

4.11 Bijlage 8.2 De-escaleren en veiligheid creëren

4.12 Bijlage 8.3 Klachtmogelijkheden en de consequenties per traject

4.13 Bijlage 8.4 Protocol Alcohol en drugs

4.14 Bijlage 8.5 Protocol Wapens

5 Pedagogisch handelen

Een veilig pedagogisch klimaat is de drager van een sociaal veilige school. Sociale veiligheid krijgt vorm in de alledaagse situaties in de klas en de alledaagse omgang met en tussen de leerlingen. Ons doel is om met de leerlingen een samenleving te creëren, waarin de democratische waarden van onze rechtstaat dominant en herkenbaar zijn. Deze waarden dragen we uit, ze zijn de pijlers van ons schoolklimaat. Daarmee is onze school een plaats waar je mag zijn wie je bent en waar de identiteit van leerlingen is gewaarborgd.

Alles wat wij doen moet bijdragen aan het fundament dat leerlingen nodig hebben om straks zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren in de maatschappij. Passend onderwijs bieden aan jongeren met onderwijsbelemmeringen als gevolg van gedragsproblematiek en/of psychiatrische problemen is allesbehalve eenvoudig. Effectief omgaan met (leer- en) gedragsproblemen vraagt van leraren dan ook specifieke expertise. Zo is het van belang dat de leraar bepaald leerlinggedrag herkent en daarop een passende reactie kan geven. Het merendeel van onze leraren en medewerkers volgt of volgde daartoe een aanvullende training. Deze training ondersteunt hen bij de vertaalslag vanuit de theorie (psychopathologie) naar het gedrag van leerlingen in de dagelijkse praktijk van de klas. Voor elke nieuwe collega verzorgt onze teamleider en intern begeleider een maandelijks inwerktraject. Op die manier waarborgen we dat ook nieuwe medewerkers de kennis en vaardigheden verwerven die ze nodig hebben bij het realiseren van kwalitatief goed onderwijs en een veilig schoolklimaat voor onze leerlingen.

Leraren hebben de regie

In een veilige leeromgeving hebben leraren de regie. Zij weten wat er moet gebeuren, hebben het eindresultaat voor ogen en kennen de tussenstappen om daar te komen. Kortom: de leraren op onze school nemen de leiding, ze bewaken de leerlijnen en werken met de leerlingen fasegewijs toe naar zelfverantwoordelijk gedrag en handelen.

Alle leerlingen zijn gebaat met een leeromgeving die duidelijk en voorspelbaar is. Dat geldt des te meer voor onze leerlingen, zij hebben structuur nodig om grip op hun wereld te krijgen. Met duidelijke kaders en grenzen helpen we onze leerlingen bij het analyseren en hanteren van structuren in de leefwereld. Soms kunnen leerlingen grenzeloos zijn. Door hen te begrenzen waar ze dat zelf niet kunnen, ervaren ze rust en veiligheid. Die veilige structuur biedt hen de houvast die nodig is om fasegewijs meer autonoom te kunnen zijn. Wij stellen leerlingen in staat om -met gerichte begeleiding van de volwassenen in hun omgeving- een groei in hun autonomie door te maken. Aanvankelijk doen wij dat binnen de context van adequate structurering en leiding. Naarmate leerlingen meer in staat zijn het eigen gedrag te sturen, is er meer ruimte voor de eigen inbreng en dus voor (maximale) autonomie.

Wij begeleiden leerlingen bij het begrijpen van de samenleving. Wij leren hen hun vrijheid en mogelijkheden 'in dialoog' te brengen met de wereld: met de ander en het andere. Niet alleen om te

groeien, maar ook -aldus Biesta- om tot een mate van zelfbegrenzing te komen en zich iets te laten zeggen door de wereld buiten henzelf.

Als een leerling, medewerker, vrijwilliger of bezoeker grensoverschrijdend gedrag laat zien, gaan we eerst in dialoog. Als dat niet tot de gewenste uitkomst leidt, handelen wij conform het betreffende protocol. Alle protocollen die bij dit veiligheidsplan horen, staan op ons intranet en zijn bekend bij onze medewerkers.

6 Preventieve activiteiten

Het eerste en belangrijkste preventieve instrument is 'gewenst gedrag voorleven'. Een sociaal veilig klimaat ontstaat als de dagelijkse omgang getuigt van respect en gelijkwaardigheid. Daarmee ontstaat een cultuur die de beoogde waarden en normen 'als het ware vanzelf' doorgeeft. Uiteindelijk is dit voor ons de belangrijkste manier om het schoolklimaat en de schoolcultuur te beïnvloeden. Hoe dat gewenste gedrag er uit ziet, staat onder andere in onze gedragsverwachtingen en de gedragscode van Stichting Oosterwijs. Daarin ligt niet alleen vast wat we onderling van elkaar mogen verwachten maar daarin staat ook waar de grenzen liggen. Elk (grensoverschrijdend) incident evalueren we. We kijken dan ook of de gemaakte afspraken nog steeds een bijdrage leveren aan de sociale veiligheid. Daar waar nodig, passen we in samenspraak met de leerlingenraad, het schoolteam en/of de medezeggenschapsraad, de afspraken aan.

Een tweede belangrijk instrument is deskundigheidsbevordering. In onze school staat preventief handelen centraal. De opleidingen "Classificeren door arrangeren" en "Veilig werken" bieden onze medewerkers daarvoor handreikingen en instrumenten die voor wat betreft het veiligheidsbeleid van groot belang zijn. We zetten steeds in op kennis verbreden als onderdeel van het vakmanschap en de gedrags- en persoonlijkheidsaspecten, die daarbij een rol spelen. Om met thema's als bijvoorbeeld inclusie, ongelijkheid en diversiteit om te gaan, is het belangrijk om mensen aan het denken te zetten. Via collegiale consultatie en intervisie willen we bewerkstelligen dat iedereen binnen onze school kritisch naar zichzelf blijft kijken, nadenkt over de eigen houding en het eigen handelen, de eigen onbewuste vooroordelen herkent en daarmee in positieve zin zelf mee aan de slag gaat. Kenmerkend is dat het in deze gesprekken uiteindelijk altijd gaat over interacties en relaties. Door met elkaar praktijksituaties te analyseren krijgt het functioneren van mensen betekenis en dat kan leiden tot een beter begrip van dat wat er zich tussen mensen in een bepaalde context afspeelt. De relevantie van communicatie- en interactievaardigheden is zeker in het veiligheidsbeleid een terugkerend aandachtspunt.

Daarnaast is deskundigheidsbevordering onderdeel van de implementatie en het onderhoud van het nieuwe beleid. In de context van het veiligheidsbeleid gaat het dan bijvoorbeeld om de invoering van de Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling. Bovendien kan deskundigheidsbevordering een wettelijke verplichting zijn. Dit is het geval bij de bedrijfsvoering. Alle bhv-ers hebben een eenmalige een cursus gevolgd en volgen daarna ieder jaar een opfriscursus.

Verder is onze pdca-aanpak een uitstekend hulpmiddel om preventie, veiligheid en continuïteit in een continu proces als het creëren van veiligheid, te borgen.

7 Signaleren en handelen

Bij de sturing op de uitkomsten van het beleid passen wij steeds het basisprincipe van de Deming-cirkel toe. Via deze cyclus van plan-do-check-act houden we zicht op de effectiviteit van onze beleidskeuzes. We evalueren de uitkomsten van ons veiligheidsbeleid aan de hand van de data die we periodiek ophalen met de instrumenten zoals vermeld in hoofdstuk 2. Immers registreren of monitoren is geen doel op zich, het is een middel om mogelijke risico's of tekorten tijdig te kunnen signaleren, te analyseren en vervolgens door te vertalen naar passend beleid, maatregelen en/of voorzieningen.

- **de monitoring van de veiligheidsbeleving en het welbevinden van onze leerlingen: elk jaar**
Bij het monitoren van de veiligheidsbeleving gaat het niet om gegevens van individuele leerlingen maar om het gemiddelde beeld van de sociale veiligheid van onze school. De wet verplicht ons de jaarlijkse monitoringsgegevens beschikbaar te stellen aan de onderwijsinspectie, zodat ook op dat niveau de feitelijke en ervaren veiligheid en het welbevinden van onze leerlingen inzichtelijk is. Als er sprake is van risico's of mogelijke trends, analyseren we de data en vertalen die vervolgens door naar beleid, maatregelen en/of voorzieningen. De uitvoering van de monitoring en de beschikbaarstelling van de data zijn onderdeel van de taak van de locatiedirecteur.
- **de beleving van een veilige werkomgeving als onderdeel van de tevredenheidsmeting: elke twee jaar**
Het uitzetten van de tweejaarlijkse tevredenheidsmeting is een taak van de kwaliteitsmedewerker, op uitvoeringsniveau is de locatiedirecteur aan zet. De rapportage die wij van B&T ontvangen, bestaat uit kwaliteitsprofielen. Bij de interpretatie van de uitkomsten gebruiken wij het format dat wij van de kwaliteitsmedewerker krijgen. Daarmee waarborgt Stichting Oosterwijs dat de data van de afzonderlijke scholen naar organisatie niveau geaggregeerd kunnen worden.
Bij de analyse vergelijken we de scores op de items (de data) met drie benchmarks:
 1. externe benchmark;
 2. trendbenchmark;
 3. interne benchmark.De locatiedirecteur presenteert de bevindingen van de analyse aan het schoolteam. De duiding en bespreking met het schoolteam leidt tot conclusies en voorstellen voor verbetering op het niveau van de school. De directeur bepaalt in samenspraak met het schoolteam de prioriteitenstelling, direct overgaan tot handelen, opnemen in het jaarplan van het volgende schooljaar of borgen.
- **de uitkomsten van de incidentenregistratie: ieder half jaar**
Op onze school is de locatiedirecteur annex veiligheidscoördinator verantwoordelijk voor de incidentenregistratie en tevens het centraal aanspreekpunt. Bij kleinere overtredingen herinneren we leerlingen aan onze gedragsverwachtingen en volgt een consequentie. Bij de incidenten die we in het kader van de sociale veiligheid registreren gaat het om ernstig probleemgedrag. Bij dergelijke incidenten reageren we altijd met maatregelen, waarbij we de

ouders en, daar waar nodig, ook de politie betrekken. We stellen in eerste instantie vast of de cijfers een stabiel beeld, een dalende of stijgende trend presenteren. In de analyse beantwoorden we vragen als, welk type incidenten valt in positieve of negatieve zin op, bij welke leeftijds- of jaargroep doen zich de incidenten vooral voor, in welke omgeving of situaties gebeurt dit, en is er sprake van een nieuw fenomeen? In de duiding zoeken we met elkaar naar een verklaring. Als laatste stap stellen we vast of de uitkomsten van de drie voorgaande stappen aanleiding zijn tot acties zoals het bijstellen van beleid en/of protocollen, het nemen van specifieke maatregelen, het creëren van bepaalde voorzieningen, het versterken van samenwerkingsverbanden. De aard van de acties bepaalt of de schoolleiding direct overgaat tot handelen dan wel de acties opneemt in het jaarplan van het volgende schooljaar.

- **de input van de anti-pest-coördinator en vertrouwenspersonen: jaarlijks**
Ieder jaar leveren de anti-pestcoördinator en de verschillende vertrouwenspersonen een verslag aan over hun werk in het achterliggende kalender. Het verslag vermeldt, naast de werkzaamheden en een beknopte beschrijving van concrete activiteiten, een geanonimiseerd overzicht van de meldingen en klachten, het aantal klagers en aangeklaagden naar functie. De data uit het jaarverslag gebruiken we voor de aanscherping van ons veiligheidsbeleid. Het jaarverslag levert input voor het sociaal jaarverslag van Stichting Oosterwijs.
- **de uitkomsten van het Evaluatie Plan van aanpak RI&E: jaarlijks**
Na elke RI&E nemen we maatregelen om getraceerde risico's te verkleinen of helemaal weg te werken. Deze maatregelen staan in het Plan van aanpak dat we naar aanleiding van de RI&E-uitkomsten opstellen. De uitkomsten van het RI&E-onderzoek inclusief het bijbehorende plan van aanpak staan ter inzage op onze website. Bij de evaluatie bevragen we zoveel mogelijk de medewerkers die betrokken zijn bij een verbeteractie. Als facetten van de veiligheidscultuur voor verbetering vatbaar zijn, passen we onze aanpak daarop aan.
- **de input vanuit de bedrijfshulpverlening waaronder de uitkomsten van de ongevallenregistratie: jaarlijks.**
Met de aandachts- en verbeterpunten zoals vermeld in het jaarverslag gaan we serieus aan de slag. Ook analyseren we de ongevallenregistratie op trends in de aard en de oorzaak van arbeidsongevallen zodat wij op basis van de uitkomsten verbeteringen kunnen doorvoeren.

Daarnaast blikken we na elk incident terug op het proces met als doel 'daarvan te leren en daar waar nodig processen en/of protocollen aan te passen en preventie en/of opvang van signalen te versterken.

Verder beoordeelt de schoolleiding periodiek of de gemaakte gedragsafspraken werkbaar zijn en nog steeds een bijdrage leveren aan de sociale veiligheid op school. Bijvoorbeeld door aan de commissie van begeleiding (CvB), gedragswetenschappers en/of intern begeleiders te vragen in hun reguliere overleggen ervaringen met de gedragsregels en veiligheid te agenderen. Feitelijk is dit de kern van het beleidsmatig omgaan met sociale en fysieke veiligheid op school.

8 Relevante contactgegevens Sonnewijser Unit Vervolgonderwijs Tiel

- Pestcoördinatoren
Berna de Graaf
Aanwezig op maandag t/m vrijdag
Email: b.degraaf@sonnewijser.nl
Telefoon: 0344-627042

Bram van Kampen
Aanwezig op dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdag
Email: b.vankampen@sonnewijser.nl
Telefoon: 0344-627042
- Interne vertrouwenspersoon en vertrouwenspersoon integriteit
Lindy Göppel
Aanwezig op maandag (oneven weken), dinsdag, donderdag en vrijdag
Email: l.goppel@sonnewijser.nl
Telefoon: 0344-627042

Ron Borremans-Pinas
Aanwezig op maandag t/m donderdag
Email: r.borremans@sonnewijser.nl
Telefoon: 0344-627042
- Externe vertrouwenspersoon
GGD Hart voor Brabant.
Op werkdagen bereikbaar op telefoonnummer 088-3686759
Email: verloopt via het contactformulier www.ggdhvb.nl
Voor spoedeisende zaken die niet kunnen wachten tot de volgende werkdag kunnen scholen, kinderopvang en sportverenigingen buiten kantooruren contact opnemen [088 368 68 13](tel:0883686813).
- Vertrouwensinspectie van de Inspectie van het Onderwijs
Op alle werkdagen van 08.00 tot 17.00 uur telefonisch bereikbaar op 0900 111 3 111
- Preventiemedewerker
Toine Vesters
Aanwezig op maandag t/m vrijdag
Email: t.vesters@sonnewijser.nl
Telefoon: 0344-627042

- [Bedrijfshulpverleners](#)

Bram van Kampen (hoofd bhv)

Nico Knol

Ron Borremans-Pinas

Annefleur Heuff

Clair Annotee

- [Landelijke Klachtencommissie](#)

Bereikbaar op werkdagen van 9.00 – 12.00 en 13.00 – 16.00 uur

Email: info@onderwijsgeschillen.nl

Telefoon: 030 – 280 9509

Postadres: Gebouw Woudstede, Zwarte Woud 2, 3524 SJ Utrecht