



*Gereformeerde
Scholengemeenschap
Randstad*



School Veiligheidsplan

van de Gereformeerde Scholengemeenschap Randstad

PDCA periode 2012-2016

**Valenciadreef 15
3067 WL Rotterdam
Brinnummer 00TU
Tel. nummer 010 2862 930
Bestuurder/directeur C.A. Klapwijk**

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Vooraf	5
1. Missie / Visie	7
Uitgangspunten	8
2. Beleidsaspecten	9
2.1 Arbo- en veiligheidsbeleid en uitvoerenden	9
2.2 Veiligheidsmedewerkers	9
2.3 Medezeggenschapsraad	10
2.4 Zorgadvies team	10
2.5 Melding en registratie	10
2.6 <i>Behandeling van klachten</i>	10
2.7 Vertrouwenspersonen	10
Benoeming en taken interne vertrouwenspersoon	11
Benoeming en taken externe vertrouwenspersoon	11
2.8 Externe samenwerking	12
3. Sociale aspecten	13
3.1 Leerlingenstatuut	13
3.2 Gedragsregels	13
3.3. Scholing en training	13
3.4 Coaching personeel	14
3.5 Beroepscode	14
3.6 Privacy	14
3.7 Gezondheidsonderzoek leerlingen door GGD	14
4. Grensoverschrijdende aspecten	15
4.1 Protocol schorsing en verwijdering van leerlingen	15
4.2 Protocol schorsing en verwijdering personeel	15
4.3 Klokkenluidersregeling	15

4.4	Registratie en aanpak schoolverzuim leerlingen	15
4.5	Registratie en aanpak ziekteverzuim personeel	15
4.6	Protocollen	16
4.7	Agressie, Geweld en Seksuele intimidatie (AG&RI)	16
4.8	Ongevallen	17
4.9	ICT Gedragsregels	17
4.10	Melden Kindermishandeling	17
5.	Ruimtelijke aspecten	18
5.1	Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)	18
5.2	Ontruiming / BHV / EHBO	18
5.3	Toezicht pauze en buitenschoolse activiteiten	18
5.4	Cameratoezicht	18
5.5	Bouwtechnische situatie en gebruikersvergunning	19
6.	Burgerschap en Sociale Integratie	20
7.	Veiligheidsanalyse	21
7.1	Vooraf	21
7.2	Veiligheidsanalyse VOS project en tevredenheidsonderzoek GSR	21
7.3	Korte analyse van de statistieken omtrent calamiteiten Cursus 2012 – 2011	22
7.4	Risico Inventarisatie voor de periode 2008 – 2012	22
7.5	Analyse ongevallen en calamiteiten agressie en geweld	23
8.	Onderwerpen veiligheidsplan	24
9.	Plan van Aanpak	25
	Bijlage	26
	Bijlage	27

Inleiding

Het is niet zomaar dat ouders er op letten bij een schoolkeus voor hun kinderen: heerst er op deze school een veilig klimaat? Mag mijn kind op deze school zijn wie hij is? En terecht! De GSR geeft in zijn missie ook expliciet aan dat veiligheid belangrijk is. Een missie is een opdracht aan jezelf, een doel waar je samen naar streeft, laten zien waar je als school voor staat. De missie van de GSR is:

- De GSR wil voor leerlingen in de Randstad onderwijs bieden binnen een veilig klimaat, dat gericht is op het ontdekken en ontwikkelen van individuele door God gegeven gaven en talenten.
- De GSR wil leerlingen voorbereiden op hun plaats en taak als christen in de samenleving.
- De GSR daagt leerlingen uit om te leren en leidt hen op voor een diploma binnen de gegeven mogelijkheden.
- De GSR is ontwikkelingsgericht.
- De GSR sluit aan bij de bijbels genormeerde opvoeding die de ouders thuis geven.

Veiligheid is een belangrijk item. Het is een belangrijke voorwaarde voor leerlingen om zich te kunnen ontwikkelen. Veiligheid wordt dan ook in de missie als eerste benoemd: de GSR wil een veilig klimaat creëren, waarbinnen leerlingen zich thuis voelen en zich kunnen ontplooien. Dat betekent dat wij elke leerling met respect zullen behandelen en hun integriteit waarborgen. Wij verwachten dat andersom ook van de leerling én zijn/haar ouders/verzorgers.

Op de GSR zien we leerlingen als unieke kinderen van God! Iedere leerling heeft zijn eigenheid, mag er zijn, is waardevol! Ik zie het als een opdracht voor opvoeders (in en buiten de school) om die unieke leerlingen tot hun recht te doen komen.

Een veilig klimaat, niet alleen voor leerlingen, maar ook voor de medewerkers van de school. De GSR wil ook het onderwijsgevend en het onderwijsondersteunend personeel een veilig werkklimaat bieden, waarbinnen de medewerkers van de GSR zich (verder) kunnen ontwikkelen en ontplooien.

Het is dan ook een belangrijke opdracht om als medewerkers en leerlingen van de GSR te zorgen voor een veilig klimaat. Daarom ook dit veiligheidsplan, een overzicht van alle gemaakte afspraken, procedures en beleidsvoornemens om een veilig klimaat na te streven op de GSR.

De GSR: een veilige school!

Kees Klapwijk,
bestuurder/directeur

Vooraf

In dit plan zijn naast de algemene gegevens van de school ook de essentiële zaken benoemd die geregeld moeten zijn op het gebied van veiligheid. Hierin volgen wij de onderwerpen die wettelijk geregeld moeten zijn. Wij hebben hierbij gebruik gemaakt van informatie van het Kwaliteitsteam Veiligheid van het NJI (Nederlands Jeugd Instituut).

Bij de uitgangspunten op pagina zes formuleren wij kort de Rotterdamse normen die wij willen realiseren.

Als onderbouwing van ons veiligheidsplan hebben wij ook gebruik gemaakt van de acht punten van VPTO (Veilige Publieke taak onderwijs). Dit zijn de volgende acht punten;

1. De school moet de gangbare normen vaststellen, die zo nodig uitleggen en actief uitdragen bij , medewerkers, leerlingen en ouders.
2. Meld incidenten direct. Alleen dan is een adequate reactie mogelijk en kan er beleid worden gemaakt om het in het vervolg te voorkomen. Een klimaat waarin melden normaal is past bij een professionele cultuur.
3. Registreer, analyseer en evalueer incidenten op school. Hierdoor is het mogelijk van elkaar te leren en er vervolgens beleid op te baseren.
4. Doe aangifte van ernstige incidenten. Dit bevordert het veiligheidsgevoel van medewerkers en leerlingen. Maak daarbij structurele afspraken met politie en justitie over de afwikkeling.
5. Probeer schade van incidenten te verhalen op de dader en/of zijn of haar opvoeders. Uit pedagogische overwegingen kan het zinvol zijn dat de dader moet werken aan het vergoeden van financiële en geestelijke schade en aan het herstel van de relatie.
6. Wees duidelijk in de reactie naar de dader van een incident. Normen moeten steeds opnieuw worden genoemd en uitgelegd. Het management heeft hierbij een voorbeeldrol.
7. Zorg voor goede nazorg. Neem daarom in protocollen op hoe nazorg is geregeld. Bijvoorbeeld door gesprekken met schoolleiding, psychosociale nazorg, een extern begeleidingstraject en/of supervisie.
8. Zorg voor opleiding en training van medewerkers. Incidenten kunnen vaak worden voorkomen of beheerst door een professionele reactie: het tijdig signaleren van wat er aan de hand is, het investeren in de reactie en het geven van de juiste reactie op een incident.

Wij willen dat ons veiligheidsplan een duidelijk leesbaar document is. Daarom is ervoor gekozen af en toe te verwijzen naar bestaande documenten zoals het arbobeleidsplan, ontruimingsplan, protocollen, et cetera.

Deze documenten zijn te vinden op de GSR- site onder het kopje “*Algemeen*” en vervolgens “*Arbo en Veiligheid*”. Onder “*Schoolzaken*” worden andere zaken genoemd; onder andere de klachtenregeling. Intern (intranet) zijn ook incidentenprotocollen te vinden.

Een opsomming van de protocollen en waar deze te vinden zijn staat onder paragraaf 4.6. aangegeven.

Tot slot wordt op de GSR-site onder het kopje “vensters voor verantwoording” allerlei informatie verstrekt. Ook daar komen de onderwerpen veiligheid en zorg aan de orde.

Veiligheid is voor ons erg belangrijk. Daarom maken wij ieder jaar een veiligheidsanalyse welke ten grondslag ligt aan ons actieplan. Aan het einde van dit plan is een veiligheidsanalyse opgenomen waarin vermeld wordt welke thema’s in het plan van aanpak komen.

1. Missie /Visie

Leerlingperspectief

1. Brede persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke vorming.
2. Actieve en zelfstandig lerende leerlingen
3. Benutten van de mogelijkheden van leerlingen
4. Vaardigheidsleren; begeleid; gedifferentieerd; samenhangend
5. Christelijke levensstijl waarin dienstbaarheid aan God en de naaste centraal staat
6. Betrokken en actieve ouders

Intern perspectief

1. Ontwikkelen van pedagogische en/of didactische vaardigheden van het personeel
2. Ontwikkelen van een professionele werkhouding van het personeel
3. Samenhang tussen visie en praktijk
4. Betrokkenheid en participatie in besluitvorming
5. Optimale huisvesting
6. Optimaal onderwijsrendement

Missie:

De GSR wil voor leerlingen in de randstad onderwijs bieden binnen een veilig klimaat, dat gericht is op het ontdekken en ontwikkelen van individuele door God gegeven gaven en talenten.

De GSR wil leerlingen voorbereiden op hun plaats en taak als christen in de samenleving. De GSR daagt leerlingen uit om te leren en leidt hen op voor een diploma binnen de gegeven mogelijkheden.

De GSR is ontwikkelingsgericht.

De GSR sluit aan bij de bijbels genormeerde opvoeding die de ouders thuis geven.

Motto: Inspireren tot leren

Financieel perspectief

3. Gericht op continuïteit
4. Gericht op ontwikkeling

Innovatief perspectief

1. Functioneel ICT gebruik
2. Effectieve en systematische ontwikkeling van organisatie en onderwijs
3. Inzet van functionele eigentijdse middelen en diensten

Maatschappelijk perspectief

1. Christelijke, open houding naar omgeving
2. Toerusting tot weerbare en actieve christenen
3. Optimale afstemming met toeleverende en afnemende scholen

Uitgangspunten

De missie van de GSR geeft aan dat de GSR voor leerlingen in de Randstad onderwijs wil bieden binnen een veilig klimaat. Een klimaat dat gericht is op het ontdekken en ontwikkelen van individuele, door God gegeven gaven en talenten. Binnen dit kader wil de GSR leerlingen een brede, persoonlijke en maatschappelijke vorming geven.

In vier hoofdstukken worden de verschillende onderdelen van het veiligheidsbeleid kort toegelicht. Op de website van de GSR treft u onder GSR Algemeen, onder het kopje "*Arbo en Veiligheid*", de volgende documenten aan:

- Arbobeleidsplan GSR
- Calamiteitenplan
- Ontruimingsplan
- Beroepscode Gereformeerd Voortgezet Onderwijs
- Formulier melding AG&SI
- Leerling flyer (externe) vertrouwenspersonen
- Formulier melding ongevallen
- Schoolveiligheidsplan

Onder het kopje *Schoolzaken* vindt u:

- Klachtenregeling
- Leerling statuut
- Protocol verwijdering

Onder *Vensters voor Verantwoording* vindt u informatie over velerlei zaken waaronder:

- schoolplan, zorgplan
- tevredenheid ouders en leerlingen
- schoolklimaat en veiligheid.

Tevens willen wij in ons beleid de *Rotterdamse normen* betrekken.

De Rotterdamse normen zijn:

1. Alle leden van de schoolgemeenschap gaan respectvol met elkaar om.
Zo is er op school beleid t.a.v. het werken aan sociale competenties, er zijn gedragscodes en er is beleid op voorkomen, handhaven en sanctioneren van agressief gedrag, geweld, pesten, intimidatie en discriminatie.
2. Middelengebruik en school gaan niet samen.
Drugs en alcohol worden op school en rond school niet genuttigd.
3. Partners werken samen rond risicoleerlingen.
Partners hebben met elkaar overleg binnen het Zorg en Advies Team en leggen de daarin gemaakte afspraken vast.

Op het intranet van de school is diverse informatie beschikbaar voor het personeel. Dat betreft: ICT gedragscodes, formulieren en te nemen stappen bij agressie/geweld etc. en ongevallen, evenals informatie over zorgteams, protocollen voor incidenten, aangifte bij politie en het melden van een klacht.

Voor al het overige zie de info op de schoolsite

2 Beleidsaspecten

2.1 Arbo- en veiligheidsbeleid en uitvoerenden

Op de GSR is een commissie actief om inhoud te geven aan Arbo- en veiligheid. Hiervoor is een jaarplan opgesteld waarin de punten staan die aangepakt moeten worden. De Arbo / veiligheidscoördinator beschikt over een budget, waarmee hij materiaal en scholing kan financieren. Het jaarplan is onderdeel van het arbobeleidsplan welke te vinden is op de GSR-site onder het kopje "Arbo en veiligheid". Het hoofd van de technische dienst vormt momenteel samen met de preventiemedewerker de Arbo commissie. In dit kader noemen we ook het hoofd bedrijfshulpverlener. De Manager Bedrijfsvoering stuurt de preventiemedewerker aan.

2.2 Veiligheidsmedewerkers

De school kent de volgende veiligheidsmedewerkers:

- Preventiemedewerker
- ARBO / veiligheidscoördinator
- BHV organisatie (hoofd BHV)
- EHBO (hoofd EHBO)
- Intermediair agressie en geweld
- Vertrouwenspersonen (intern en extern; zie info website)
- Zorgcoördinator
- Beleidsmedewerker zorg

Informatie over deze medewerkers en/of hun taken zijn te vinden op de GSR-site onder het kopje "Arbo en veiligheid" en dan specifiek in het Arbo beleidsplan. In de bijlage treft u de namen aan van de huidige veiligheidsmedewerkers.

Informatie over de zorgcoördinator en beleidsmedewerker zorg is te vinden op de GSR-site onder het kopje "vensters voor verantwoording".

Er zijn ook externe partners veiligheid zoals: politie (wijkagent), schoolmaatschappelijk werk, leerplichtambtenaren (van diverse gemeenten), wijkoverleg, Koers VO, deelgemeente overleg. (zie verder onder 2.8)

Personeel en ouders worden via de portalen geïnformeerd over de relevante afspraken met externe partners. Informatie over leerlingen is in het LeerlingVolgSysteem beschreven.

2.3 Medezeggenschapsraad

De GSR heeft een Medezeggenschapsraad (MR) Deze bestaat uit elf leden: drie ouders, vijf personeelsleden en drie leerlingen. Ieder MR-lid heeft speciale taken. Ook zijn er commissies actief op verschillend terrein. Meer informatie hierover is te vinden op de GSR- en MR-site.

2.4 Zorg- en adviesteam

Het zorg en adviesteam (ZAT) is een multidisciplinair overleg met vertegenwoordigers uit verschillende professionele organisaties om zorg en ondersteuning te bieden aan jeugdigen en hun ouders. Het ZAT komt volgens afspraak regelmatig bijeen op de GSR. Met een ZAT neemt de GSR de rol op zich van het goed en vroegtijdig signaleren van problemen zodat met adequate ondersteuning het geven van goed onderwijs mogelijk blijft.

Op intranet zijn invulformulieren voor een handelingsplan en aanmelding te vinden.

2.5 Melding en registratie van AG&SI en andere calamiteiten

Incidenten m.b.t. Agressie en/of Seksuele Intimidatie kunnen gemeld worden bij de mentor, een docent, de Manager Onderwijs, de directeur of de vertrouwenspersoon. De Manager Onderwijs speelt een centrale rol in de zorg en nazorg. Hierbij wordt een vastgesteld protocol gevolgd. De nazorg en het protocol staan beschreven in het Arbobeleidsplan (pagina 37). Dit plan staat eveneens op de GSR site.

De gemelde incidenten en calamiteiten worden systematisch geregistreerd. Hiervoor worden formulieren ingevuld en bewaard bij de Manager Onderwijs.

Bij centrale registratie van gegevens wordt de privacy gewaarborgd.

Iedereen die een melding van AG&SI ontvangt, is verplicht het slachtoffer te helpen en de eerste opvang te verzorgen. Zie verder map Arbo-beleidsplan.

2.6 Behandeling van klachten

Om klachten helder in beeld te krijgen en te zorgen voor een zorgvuldige afhandeling, staan verschillende wegen open. In hoofdlijn gaat het dan om de volgende route, waarbij elke volgende stap pas gezet wordt als de voorgaande niet tot een oplossing heeft geleid:

- contact met de betrokkene;
- melding bij de direct leidinggevende, mondeling of schriftelijk;
- de leidinggevende zorgt voor registratie van de klacht;
- melding bij het bestuur van de GSR;
- indienen van de klacht bij de Klachtencommissie Gereformeerd Onderwijs.

Het protocol melding klacht / incident en de afhandeling staan op het intranet van de GSR evenals het Reglement van de Klachtencommissie Gereformeerd Onderwijs.

2.7 Vertrouwenspersonen

Interne vertrouwenspersonen

Voor het personeel zijn er twee interne vertrouwenspersonen. Een voor de vestiging Rijswijk en een voor Rotterdam.



Benoeming en taken interne vertrouwenspersoon

(Bron: Klachtregeling Stichting VO Kennemerland)

1. Er is aan iedere school tenminste één interne vertrouwenspersoon verbonden voor personeelsleden.
2. De directeur benoemt, schorst en ontslaat de interne vertrouwenspersonen – gehoord het managementteam.
3. De interne vertrouwenspersoon gaat – bij niet ernstige kwesties - na of door bemiddeling een oplossing kan worden bereikt. Hij gaat na of de gebeurtenis aanleiding geeft tot het indienen van een klacht. Hij begeleidt de klager desgewenst bij de verdere procedure en verleent bijstand bij het doorspelen van de klacht naar de directeur van de school, de externe vertrouwenspersoon, het bevoegd gezag of de landelijke klachtencommissie.
4. De interne vertrouwenspersoon geeft gevraagd of ongevraagd advies over de door het bevoegd gezag, i.c. de directeur, ter zake te nemen besluiten.
5. De interne vertrouwenspersoon neemt bij zijn werkzaamheden de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht. Hij is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die hij in zijn hoedanigheid verneemt. Deze plicht vervalt niet nadat betrokkene zijn taak als vertrouwenspersoon heeft beëindigd.

Externe vertrouwenspersonen

Voor leerlingen en/of ouders zijn twee (externe) vertrouwenspersonen benoemd, die willen luisteren, adviseren en verder kunnen helpen als op school dingen gebeuren, waardoor leerlingen zich niet veilig voelen. Zij werken met een protocol, dat vermeld staat in het Arbobeleidsplan van de GSR. Contactgegevens staan in de schoolgids (pagina 66) en op de GSR-site. Onder het kopje “Algemeen” / “Arbo en veiligheid”.

Benoeming en taken externe vertrouwenspersoon

(Bron: Klachtenregeling voor het gereformeerd primair en voortgezet onderwijs)

1. Het bevoegd gezag beschikt over ten minste één vertrouwenspersoon die functio-neert als aanspreekpunt bij klachten.
2. Het bevoegd gezag benoemt, schorst en ontslaat de vertrouwenspersoon. De benoeming vindt plaats in overleg met de medezeggenschapsraad. Vertrouwenspersonen worden benoemd voor de duur van 4 jaar, met de moge-lijkheid van verlenging voor eenzelfde periode.
3. Indien de klager een leerling is van 12 jaar of ouder, worden met toestemming van hem, de ouders/verzorgers door de vertrouwenspersoon van de klacht in kennis gesteld.
4. De vertrouwenspersoon gaat na of door bemiddeling een oplossing kan worden bereikt. De vertrouwenspersoon adviseert en begeleidt de klager bij een eventuele verdere procedure en verleent desgewenst bijstand bij het doen van aangifte bij politie of justitie.

5. De vertrouwenspersoon verwijst de klager, indien en voor zover noodzakelijk of wenselijk, naar andere instanties die gespecialiseerd zijn in opvang en nazorg.
6. Indien de vertrouwenspersoon slechts aanwijzingen, doch geen concrete klachten bereiken, kan hij deze onder de aandacht brengen van de Klachtencommissie of het bevoegde gezag.
7. De vertrouwenspersoon neemt bij zijn werkzaamheden de grootst mogelijke zorgvuldigheid in acht. De vertrouwenspersoon is verplicht tot geheimhouding van alle zaken die hij in zijn hoedanigheid verneemt. Deze plicht vervalt niet wanneer betrokkene zijn taak als vertrouwenspersoon heeft beëindigd.
8. De vertrouwenspersoon brengt jaarlijks aan het bevoegd gezag schriftelijk verslag uit van zijn werkzaamheden.

Ook is het mogelijk in voorkomende gevallen contact te leggen met het Meldpunt Vertrouwensinspectie met betrekking tot klachten over pesten, seksueel misbruik, seksuele intimidatie, ernstig fysiek geweld of geestelijk geweld, discriminatie, fundamentalisme, extremisme. Meldpunt 0900-111311.

2.8 Externe samenwerking Rotterdam

Ouders en leerlingen zijn vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad. Er zijn drie geledingen, een ouder-, een leerling- en een personeelsgeleding. De MR komt ongeveer tien keer per jaar bij elkaar. Meer informatie treft u aan op de GSR-site.

Daarnaast vindt er overleg plaats met de deelgemeente Rotterdam Alexander (VOS overleg; veilig op school) waar meer scholen en maatschappelijke organisaties bij betrokken zijn. Dit overleg vindt drie keer per jaar plaats.

Er is regelmatig contact met de wijkagent. Frequentie naar gelang behoefte. De brandweer voert ieder jaar een controle uit, dit in verband met de gebruikersvergunning. De gebruikersvergunning is in te zien bij de manager bedrijfsvoering. Soms wordt de brandweer ingeschakeld bij het houden van de ontruimingsoefeningen. De veiligheidscoördinator maakt deel uit van een groep vertegenwoordigers van scholen op het gebied van Arbo en veiligheid. Samenroeper is de Arbo-consulent van Arbo-VO.

Samenwerking met de leerplichtambtenaar als externe partner is lastig omdat de GSR een streekschool is. Er zijn veel gemeenten waar onze leerlingen vandaan komen. Er zijn contacten waar nodig maar daar zijn geen afspraken over gemaakt. Bij de manager onderwijs van de desbetreffende afdeling kan gevraagd worden welke ambtenaar, van welke gemeente, benaderd moet worden. In het ZAT zit een vertegenwoordiger namens leerplicht.

Er is contact met de schoolcontactpersoon van Jeugd Onderwijs en Samenwerking (JOS), zo'n 2 à 3 keer per jaar. Dit is niet formeel geregeld.

Met de school "De Meerpaal" (school voor praktijkonderwijs) vindt 2 à 3 keer per jaar overleg plaats.

Schoolmaatschappelijk werk wordt afgenomen van "Flexus Jeugdplein". Er is een maatschappelijk werker die qua identiteit bij de school past.

Er is een samenwerkingsverband van scholen voor voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Rotterdam. (KOERS VO)

3. Sociale aspecten

3.1 Leerlingenstatuut

In het leerlingenstatuut zijn de rechten en plichten vastgesteld van de leerlingen die staan ingeschreven aan de Gereformeerde Scholengemeenschap Randstad te Rotterdam. Dit statuut is te vinden op de GSR site.

3.2 Gedragsregels

De leerlingen en de medewerkers van de school zijn allemaal op de hoogte van de gedragsregels. Hieronder worden zij genoemd.

1. Ik ben een christen en heb daarom respect voor mijn naaste.
2. Ik laat mij niet negatief uit over ras, geslacht, geloof, geaardheid of uiterlijk van iemand anders.
3. Ik vloek niet en gebruik geen grove taal.
4. Ik pest, bedreig en intimideer niemand en ik gebruik geen geweld.
5. Ik geef duidelijk aan wanneer ik iets niet wil, maar ik speel niet voor eigen rechter.
6. Ik ben op tijd in de les en heb mijn boeken e.d. bij me.
7. Ik ben met mijn eigendommen niemand tot last.
8. Ik neem geen wapens, vuurwerk, drugs of alcohol mee naar school.
9. Ik houd de school en de spullen van een ander schoon, heel en netjes.
10. Ik houd mij aan deze regels en werk er aan mee dat anderen zich daar ook aan houden.

De schoolleiding verwacht van iedereen een positieve naleving van deze regels en dat iedereen zich gedraagt overeenkomstig het gereformeerde karakter van onze school. Zie ook de toelichting in het Leerlingenstatuut op de website van de GSR onder GSR Algemeen / Onderwijs, kopje leerlingenbeleid.

Met het leerlingenstatuut en de gedragsregels sluiten wij aan bij de Rotterdamse normen.

3.3 Scholing en training

Om te leren omgaan met agressie en geweld worden er door de intermediair, aan het personeel workshops gegeven. Er wordt naar gestreefd om alle personeelsleden die workshop te laten volgen. Daarna zal een gecertificeerde trainer elke twee a drie jaar een training gaan geven aan respectievelijk het vmbo-, havo/vwo-, tweede fase team.

In de examenklassen kunnen vrouwelijke leerlingen kiezen voor een blok "zelfverdediging voor meisjes". Dit wordt door een LO docent gegeven.

Hier vermelden wij ook de EHBO nascholing die twee keer per jaar plaatsvindt en de nascholing brand en ontruiming die om het jaar plaatsvindt.

3.4 Coaching personeel

Via de “GSR Academie” worden zaken als identiteit, kwaliteitszorg, coaching, training en opleiding van nieuwe personeel etc. behartigd.

Verder zijn er interne docentenopleiders en een team dat nieuwe docenten begeleidt. Informatie hierover kunt u vinden op de GSR-site.

3.5 Beroepscode

In de beroepscode zijn belangrijke zaken vastgelegd over het handelen van docenten m.b.t. de leerlingen, de ouders, de collega’s en de organisatie. Naar de leerlingen toe tonen docenten respect voor de persoon van de leerling, erkenning van de lichamelijke en geestelijke integriteit en de bereidheid in te gaan op vragen en hulp.

De gehele beroepscode kunt u lezen op de GSR site onder kopje “ Arbo en veiligheid ”.

Hiermee sluiten wij aan bij de Rotterdamse normen.

3.6 Privacy

De wet op bescherming persoonsgegevens (wet op de privacy) wordt gevolgd. Een voorbeeld is het gebruik van camera’s. In de schoolgids wordt aangegeven wat dit inhoudt. Ook zijn bepaalde leerling gegevens niet voor iedereen toegankelijk. Personeelsgegevens worden afgesloten bewaard.

Privacy m.b.t. gescheiden ouders en de consequenties c.q. gevolgen voor contacten met school moet nog duidelijk beschreven worden. Dit wordt in het actieplan opgenomen.

3.7 Gezondheidsonderzoek leerlingen door GGD

Kinderen van 0 tot 19 jaar worden in Nederland regelmatig onderzocht. In de leeftijd van 0 tot 4 jaar gebeurt dit op het consultatiebureau, vanaf 4 jaar worden de kinderen gezien door een jeugdverpleegkundige of jeugdarts van de sector jeugdgezondheidszorg van de GGD. Doel hiervan is om (dreigende) problemen in de ontwikkeling van de schoolgaande jeugd zo vroeg mogelijk te ontdekken, hierover te adviseren en waar nodig te verwijzen naar de juiste vorm van hulpverlening. Daarnaast ondersteunt de GGD leerkrachten bij het bevorderen van gezond gedrag. Door middel van een gezondheidsonderzoek door de GGD Zuid Holland-West in leerjaar 1 wordt de lichamelijke, sociale en emotionele ontwikkeling van alle kinderen gevolgd.

4. Grensoverschrijdende aspecten

4.1 Protocol schorsing en verwijdering van leerlingen

Dit protocol is te vinden op onze site en voor het personeel via intranet en portals. Ook in de schoolgids wordt kort op dit onderwerp ingegaan.

4.2 Protocol schorsing personeel

Hier volgen wij de CAO-VO van 2011-2012, pagina 27 lid 9.b.6. Op het intranet staat de CAO vermeld onder het kopje personeelszaken.

4.3 Klokkenluidersregeling

De klokkenluidersregeling is door het LVGS (Landelijke Vereniging van Gereformeerde Schoolbesturen) vastgesteld en wordt op de GSR gehanteerd.

4.4 Registratie en aanpak schoolverzuim leerlingen

Op de GSR-site onder het kopje “schoolzaken” staat hoe wij omgaan met te laat komen of afwezigheid. Hiervoor vermelden wij de site van de onderwijsinspectie en onze procedures. Tevens geven wij aan wat wij van onze leerlingen en ouders verwachten. Tot slot zijn enkele sancties gestandaardiseerd.

In cursusjaar 2011-2012 hebben we het terugdringen van het onwettig verzuim als prioriteit gekozen. Daar zijn we succesvol in geweest. Als speerpunt voor beleid voor de nieuwe cursus (2012-2013) is gekozen voor het terugdringen van het te veel en te makkelijk te laat komen door leerlingen. Via de nieuwsbrief aan de ouders is dit gecommuniceerd. Tevens zal een nieuw protocol worden geïntroduceerd.

4.5 Registratie en aanpak ziekteverzuim personeel

Iedere medewerker die door ziekte verhinderd is om te werken meldt dit voor of op de eerste dag van verzuim bij de daarvoor verantwoordelijke persoon. In het verzuimprogramma van de GSR wordt dit vervolgens geregistreerd. Bij langdurig- of frequent verzuim wordt de bedrijfsarts ingeschakeld. Eens in de 6 weken is er Sociaal Medisch Overleg. Hier worden alle medewerkers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn besproken. Ook wordt naar aanleiding van de Probleemanalyse een Plan van Aanpak gemaakt om de werknemer zo spoedig mogelijk weer te laten re-integreren.

Uitgebreidere informatie kan de werknemer vinden in de personeelsgids of de P&O medewerker kan gevraagd worden om informatie.

4.6 Protocollen

De school heeft verscheidene protocollen die gehanteerd worden bij uiteenlopende zaken. Begrippen als: agressie en geweld, pesten, discriminatie, seksuele intimidatie, vandalisme en criminaliteit zijn gedefinieerd.

Indien er sprake is van ernstige incidenten en het noodzakelijk is dat leerlingen en/of personeel wordt opgevangen, wordt ook uitgegaan van de protocollen zoals hieronder genoemd. Er zal een crissteam worden gevormd waarin leidinggevende, belanghebbende en veiligheidscoördinator zullen participeren. Centraal in de te nemen stappen staat de opvang van personeel dan wel leerling die betrokken is bij het incident.

De volgende protocollen zijn te vinden op ons intranet dan wel de school site:

- Melding klacht (intranet en GSR-site)
- Klachtenregeling (GSR-site)
- Verwijdering leerling (GSR-site)
- Schorsing leerlingen (GSR-site; leerlingenstatuut)
- Afwezigheid (GSR-site en intranet)
- Aangifte politie (intranet)
- Incidenten protocollen (intranet)
- Ongevallen (intranet)
- Vervoer naar ziekenhuis (GSR-site; arbobeleidsplan)
- Agressie en geweld (intranet)
- Rouw (intranet; zorgteams)
- Pestgedrag
- Gescheiden ouders

Tijdens een projectweek wordt er tijdens een themadag apart aandacht besteed aan pestgedrag. De mentoren van de brugklassen behandelen dit onderwerp aan de hand van onder andere een pestschrift waarin opdrachten en verder lesmateriaal staat. Dit is een uitgave van stichting "Stinafo". Verder wordt er die dag gebruik gemaakt van internet, kringgesprek en een theatervoorstelling.

4.7 Agressie, Geweld en Seksuele intimidatie (AG&SI)

Binnen de school is het beleid erop gericht dat alle vormen van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en racistisch gedrag worden tegengegaan. Daartoe zetten we in op twee terreinen: voorlichting / instructie en organisatorische maatregelen.

Personeel en leerlingen krijgen informatie over de schoolregels, het herkennen en het kunnen omgaan met agressie en (fysiek) geweld. Als AG&SI zich voordoet, weet iedereen hoe en waar dat gemeld kan worden. Op het intranet staan de formulieren en daarop de te nemen stappen. Verder staat daar ook een algemeen protocol voor de melding van een klacht. Ook is duidelijk welke trajecten er zijn voor hulp en nazorg.

In de Beroepscode Onderwijspersoneel, te vinden op de GSR-site, zijn belangrijke zaken vastgelegd over het handelen van de docenten m.b.t. de leerlingen, de ouders, de collega's en de organisatie. De docenten tonen respect voor de persoon van de leerling, erkennen de lichamelijke en geestelijke integriteit en zijn bereid in te gaan op vragen om hulp.

Een analyse van het eerste halfjaar van het schooljaar 2011-2012 laat zien dat er zich zes gevallen hebben voorgedaan. Het betroffen twee gevallen binnen het vmbo, drie binnen de havo onderbouw en drie binnen vwo bovenbouw. In alle gevallen betrof het slaan, schoppen, of een tik uitdelen.

We concluderen hieruit dat er nog niet alert genoeg wordt geregistreerd. Op een school van twaalf honderd leerlingen gebeurt meer dan de paar gemelde gevallen. Daarom zal dit in het plan van aanpak worden opgenomen.

4.8 Ongevallen

Hiervoor is het volgende stappenplan / protocol ontwikkeld.

1. De EHBO-er bepaalt of een gewonde intern behandeld kan worden of dat externe hulp nodig is. Bij externe hulp wordt de gewonde naar het IJsselland Ziekenhuis gebracht (vestiging Rotterdam).
2. Bij externe hulpverlening moet bij minderjarigheid altijd een personeelslid mee als begeleider/ster. Bij meerderjarigheid kan, afhankelijk van de ernst van het ongeval, een vriend(in) mee.
3. Als het vervoer geregeld is, worden de ouders/verzorgers op de hoogte gesteld door de EHBO-er en worden er afspraken gemaakt over de verdere begeleiding.
4. Na afloop van elk ongeval vindt registratie plaats: het personeelslid dat als eerste betrokken is bij het ongeval, eventueel i.s.m. de EHBO-er, vult het formulier melding ongevallen in. Dit formulier staat op het intranet.

4.9 ICT Gedragscodes

Op intranet zijn de codes en protocollen voor personeel en leerlingen te vinden. Dit protocol wordt nog uitgebreid met informatie hoe om te gaan met sociale media. (zie plan van aanpak).

4.10 Melden Kindermishandeling

Er is een protocol melding kindermishandeling en huiselijk geweld. Vermoedens op dit terrein moeten besproken worden met de zorgcoördinator of schoolmaatschappelijk werker. Zij zijn opgeleid en aangewezen om, volgens de meld code, te handelen. Het protocol is te vinden op intranet bij de andere protocollen.

5. Ruimtelijke aspecten

5.1 Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Elke werkgever is verplicht een Risico-Inventarisatie & -Evaluatie te hebben (RI&E). Er zijn veel onderwerpen die aandacht vragen zoals bijv. veiligheid in (practicum) lokalen, gezond gedrag, beleid en procedures, beeldschermwerk, ziekteverzuim, nooduitgangen, hygiëne, enz.

De RI&E is de motor van het veiligheidsbeleid. Elke 4 jaar kan de preventiemedewerker van de GSR de veiligheidssituatie op school beoordelen. De laatst gehouden RI&E is in december 2008 afgerond en door een veiligheidsdeskundige beoordeeld en na aanpassing goed bevonden. In paragraaf zeven worden in grote lijnen de belangrijkste zaken, die aanpak behoeven, genoemd. Het document is op te vragen bij het management en de preventiemedewerker.

5.2 Ontruiming / BHV /EHBO

De GSR heeft voor beide vestigingen een goedgekeurd ontruimingsplan. Dit is te vinden op de GSR-site onder het kopje Arbo en veiligheid. Ook in te zien bij de Arbocoördinator. We houden elk cursusjaar minstens eenmaal een ontruimingsoefening. Dat gebeurt voor de herfstvakantie zodat nieuwe leerlingen z.s.m. weten hoe een ontruiming snel en effectief verloopt.

De BedrijfsHulpVerleners (BHV-ers) en de EHBO-ers vervullen een belangrijke rol in de school bij allerlei calamiteiten.

Informatie hierover is ook te vinden in de map Arbo-beleidsplan.

5.3 Toezicht pauze en buitenschoolse activiteiten

In de pauzes wordt er door conciërges gesurveilleerd. Na de pauze wordt er door leerlingen corvee uitgevoerd.. Verder zijn de conciërges tijdens de lessen aanspreekbaar en één conciërge is hoofd ehbo-er. Schoolfeesten worden gehouden. Toezicht is aanwezig o.a via de leelingvereniging. Het afsluitende schoolfeest van de examenklassen is altijd onder toezicht van docenten en/of externen. Hiervoor is een draaiboek aanwezig.

De buitenscholse activiteiten vinden altijd plaats onder begeleiding van docenten.

5.4 Cameratoezicht

Om de veiligheid te verbeteren, zijn er in school camera's geplaatst. Om te voldoen aan de wet op de privacy die onder andere handelt over het waken over eigendommen, moeten wij de volgende voorschriften in acht nemen:

- er mag niemand de hele dag naar de beelden kijken;
- de beelden mogen maar 48 uur bewaard worden;
- de beelden mogen niet bewerkt worden.

Om gebruik te kunnen maken van camera's is toestemming vereist van de MR, het MT en het bestuur. Tevens wordt binnen en buiten de school zichtbaar aangegeven dat er cameratoezicht is.

5.5 **Bouwtechnische situatie en gebruikersvergunning**

De GSR heeft een gebruikersvergunning voor het lopende schooljaar 2011-2012. De laatste controle heeft op 24 augustus 2010 plaatsgevonden. Naar aanleiding van die brandweercontroles zijn er geen knelpunten meer voor wat betreft brandveiligheid. Vier groepenkasten van een deel van het gebouw zijn vervangen. Later volgen er meer.

In de gymzalen zijn bewegingssensoren geplaatst waardoor de lampen automatisch uitgaan (na twintig minuten).

In verblijfruimten beneden zijn twaalf nieuwe armaturen geplaatst bij ramen en lichtkoepels. Bij voldoende lichtval gaan de armaturen uit. In de stookruimte worden alle leidingen die nog niet geïsoleerd zijn geïsoleerd.

6. Burgerschap en Sociale Integratie

We willen onze leerlingen voorbereiden voor hun taak als christen in de samenleving. In onze regio - de Randstad - is dat een multiculturele samenleving. De GSR zorgt voor ontmoetingen van onze leerlingen met de samenleving, waarmee we een actieve bijdrage willen leveren aan burgerschap en sociale integratie. Deze doelstellingen worden met name gerealiseerd in maatschappelijke stages en in het samenwerken als twinschool met een school uit Rotterdam. Van belang is dat onze leerlingen andersdenkenden ontmoeten. We hebben ervaren dat dit helpt om (wederzijdse) vooroordelen weg te nemen; tevens ervaren onze leerlingen de waarde van vrijwilligerswerk. De maatschappelijke stages zijn op de GSR ingebed in het leerprogramma.

We besteden in het onderwijs aandacht aan maatschappelijke thema's, zoals seksuele diversiteit en veiligheid. Daarbij komt ook het thema homoseksualiteit aan de orde, waarbij gewerkt wordt aan eerlijke beeldvorming en aandacht voor de vaak ingrijpende vragen op het persoonlijke vlak. Dan wordt ook gesproken over wat God vraagt van mensen in hun seksuele ontwikkeling en de keuzes die daarbij gemaakt kunnen worden. We maken gebruik van een speciale lesmethode 'homo in de klas'. Daarbij, en ook op themadagen over dit onderwerp, komen (ervarings)deskundigen van buiten de school hun persoonlijke verhaal doen, om het thema homoseksualiteit op een persoonlijke manier te kunnen bespreken.

7. Veiligheidsanalyse

7.1 Vooraf

De GSR heeft deelgenomen aan het veiligheidsprogramma van de Gemeente Rotterdam, het zogenaamde VOS-project (veilig op school).

Het VOS-project gaat uit van vijf domeinen. Wij zullen deze domeinen samen met de bevindingen de revue laten passeren. In 2005 is er een scan onder personeel en leerlingen afgenomen. In 2007 is deze herhaald.

Tevens zullen wij waar er sprake is van aanvulling, ook de resultaten van het tevredenheidsonderzoek er naast leggen. Ieder jaar wordt er een tevredenheidsonderzoek gehouden. Het betreffen onderzoeken onder ouders, leerlingen en personeel. Verder volgt er een analyse gemaakt van calamiteiten binnen de vorige cursus. Tot slot wordt ingegaan op de resultaten van de gehouden RI&E.

7.2 Veiligheidsanalyse VOS project en tevredenheidsonderzoek GSR Rotterdam

1. Ruimtelijk domein

Een derde vond de toegangscontrole onvoldoende. Als gevolg hiervan is er actie ondernomen en nu wordt het toegangsloket bemenst door tenminste een persoon. Tevens zijn bordjes voor bezoekers opgehangen. Verder wordt de school als veilig ervaren. Uit het tevredenheidsonderzoek blijkt dat 78,6 procent zich op school op de diverse plekken veilig voelt.

2. Institutionele domein

Voor wat betreft de communicatie vond twee vijfde van het personeel dat de school duidelijk communiceert over afspraken rond veiligheid. De rest vond dat niet of weet het niet. Van de leerlingen vond ongeveer een derde dat de school duidelijk communiceert. Dat was minder dan in 2005.

3. Onderwijskundig domein

Driekwart van het personeel vond het straffen onduidelijk. Dit is wel een lichte verbetering ten opzichte van 2005. Uit het tevredenheidsonderzoek wordt op de vraag of er duidelijke afspraken binnen de school zijn over gedrag en eventuele strafmaatregelen, door 25,3 procent geantwoord het er mee eens te zijn, maar 35 procent is oneens. Hier ligt dus een opgave om dit te verbeteren. Het spijbelen was in 2007 nog een probleem. De helft van de docenten gaven aan het een groot probleem te vinden. Meer dan een derde van de leerlingen zegt bij spijbelen niets van school te horen. Op dit punt is er nadien actie ondernomen op spijbel gebied. Er zijn personeelsleden aangewezen voor de onderbouw en per 2011 zijn er voor de bovenbouw twee leerjaar coördinatoren aangesteld om dit probleem aan te pakken. Het lijkt raadzaam dit in het plan van aanpak mee te nemen.

4. Sociale domein

Als het gaat over gedrag en toezicht op de gedragsregels vond twee derde van het personeel dat toezicht niet erg consequent is. Een punt voor het plan van aanpak zou kunnen zijn om dit nog eens te onderzoeken.

Vier vijfde van de leerlingen zegt te worden gepest. Dit is beduidend meer dan in 2005. Uit het tevredenheidsonderzoek zegt 27,2 procent intimiderend gedrag (schelden, grote mond, treiteren) door leerlingen te ervaren. Ook dit onderwerp zal in het plan van aanpak moeten worden opgenomen.

Tolerantie is een onderwerp waarop wij goed scoren. Op de vraag of er onderling respect t.a.v. ras, seksuele geaardheid en kerkkeuze is zegt 66 procent ja (onderzoek 2011). In 2007 waren leerlingen positiever op dit punt dan in 2005.(VOS-project)

5. Criminogeen domein

Als het gaat om incidenten, bezit / gebruik wapens, alcohol en drugs scoren wij redelijk tot goed. Registratie van en afspraken over incidenten wordt gelukkig steeds meer een bekend onderwerp. Het tevredenheidsonderzoek geeft aan dat 57,9 procent vindt dat er duidelijke afspraken zijn en 16,7 procent vindt van niet. Toch zal dit prominenter op de agenda's geplaats moeten worden. De reden is dat er over een heel jaar nauwelijks incidenten gemeld worden terwijl die zich wel hebben voorgedaan.

7.3 Korte analyse van de statistieken omtrent calamiteiten cursus 2010 – 2011

1. De gegevens van calamiteiten gesorteerd naar locatie zijn vrijwel dezelfde als vorig cursusjaar (2009-2010). Hieruit vallen geen bijzondere conclusies te trekken.
2. Kijken wij naar wie calamiteiten heeft gemeld dan zien wij vrijwel eenzelfde aantal docenten (nu zes tegenover zeven vorige cursus) die iets gemeld hebben.
3. Gesorteerd naar slachtoffer (geholpen door) zien wij dat vrijwel alle hulp door conciërges wordt gegeven.
4. Bij de vraag wie of wat de veroorzaker was zien wij hetzelfde beeld als vorige cursus.
5. De afhandeling laat ook geen grote verschuivingen zien.

Conclusie is dat er een zelfde beeld ontstaat als de vorige cursus . Het laat zien dat wij als school weinig met vormen van agressie te maken hebben. De mate van gemelde ongevallen vallen ook erg mee. Ongeveer vijftig ongevallen komen vanuit de gymlessen. Bij dit alles rekening houdend met het feit dat niet alles wordt gerapporteerd. Verder is er slechts een melding (ongeval gymzaal) uit Rijswijk wat natuurlijk, statistisch gezien, niet kan. De vestiging Rijswijk zal wat adequater moeten optreden op dit gebied. Als het gaat om vernielingen, meldingen van incidenten tijdens excursies, edu-reizen, is er niets gemeld. Ook via omwonenden, winkeliers is er in ieder geval niets op papier te vinden. Tot slot zijn er geen formulieren (anderen dan die voor ongevallen) die betrekking hebben op specifieke gevallen van agressie, geweld en seksuele intimidatie op papier gemeld.

7.4 Risico Inventarisatie voor de periode 2008 - 2012

De RI&E wordt over veel onderwerpen gehouden. Dit behelst zaken zoals veiligheid lokalen, werkruimten, welzijn, agressie en geweld, bedrijfshulpverlening, verzuim etc.

Hieronder zijn in grote lijnen de volgende zaken te noemen die zijn opgenomen in het plan van aanpak voor de vestiging Rotterdam:

1. Veel lokalen zijn te warm en hebben een te hoog CO2 gehalte.
2. Eén trappenhuis is helemaal van glas en driekwart van het jaar te warm.
3. Er moeten nog meer trainingen / workshops gegeven worden voor het omgaan met agressie en geweld.
4. De verzuimregistratie en de noodzakelijke bemensing is nog onvoldoende.
5. Kleedkamers en douches zijn oud en aan renovatie toe
6. De akoestiek in de gymzalen is slecht en het aantal decibellen komt boven de norm uit. (Dit betrof een aanvullende RI&E)
7. Er is geen up to date lijst van gevaarlijke stoffen.

Voor de vestiging Rijswijk geldt:

1. Veel lokalen zijn te warm en hebben een te hoog CO2 gehalte.
2. De CV ruimte wordt als opslaglokaal gebruikt.
3. Er moet een lijst gevaarlijke stoffen komen.
4. Trainingen / workshops omgaan met agressie en geweld ontbreken.
5. De geluidsterkte van de gymzaal overschrijdt de toegestane norm. (Dit betrof een aanvullende RI&E)

Op vrijwel alle hierboven genoemde punten is actie ondernomen en zijn de gebreken c.q. tekorten aangepakt.

Er zijn apparaten geplaatst in die lokalen waar de luchtkwaliteit het slechtst is. Dit was niet in alle lokalen mogelijk vanwege de kosten en de te lage subsidie die ontvangen is. Er worden nu in de overige lokalen CO2 meters geplaatst om te zien hoe daar de CO2 concentraties zijn.

Het verbeteren van de situatie van het trappenhuis in Rotterdam gaat aangepakt worden en is ingaande mei 2012 gerealiseerd door folie op de ramen aan te brengen.

Wat nog gerealiseerd moet worden is de geluidsoverlast van de gymzalen in Rotterdam en Rijswijk en de aanpak hiervan. Wij zijn afhankelijk van subsidie van de gemeenten Rotterdam en Rijswijk. Deze gemeenten zijn eigenaar van de schoolgebouwen. Deze wordt helaas niet verkregen (beslissing januari 2012) en daarom wordt deze kostenpost op groot onderhoud voor 2013 geplaatst.

7.5 Analyse ongevallen en calamiteiten agressie en geweld

Een analyse van het eerste halfjaar cursus 2011-2012 laat twaalf ongevallen zien. Zes tijdens sport/gymlessen, tweegevallen buiten school, twee gevallen tijdens de les, twee buiten de les. In elke afdeling betrof het drie ongevallen. Er zijn tevens zes gevallen van agressie en geweld gemeld. In het tweede halfjaar was er sprake van zes ongevallen en zijn er drie gevallen van agressie en geweld gerapporteerd. Voor Rijswijk waren er drie ongevallen te melden en een voorval agressie en geweld. De conclusie luidt dat er niet goed genoeg wordt geregistreerd. Er zijn zeker meer gevallen geweest op een school van twaalf honderd leerling, maar het belang van het registreren wordt nog niet door alle betrokkenen onderkend.

8. Onderwerpen veiligheidsplan

Uit het voorgaande komen de volgende aspecten naar voren die worden opgenomen in het actieplan:

- Communicatie rond aspecten van veiligheid (pdca-cyclus; jaarlijks onderwerp op agenda MT)
- Aandacht voor gedrag (met name intimiderend gedrag) en toezicht: regelgeving- en handhaving (welke strafmaatregelen worden toegepast) en absentiecontrole; investeren in gewenst gedrag
- Monitoring (periodieke evaluatie) van veiligheid los van het jaarlijkse tevredenheidsonderzoek
- Beschrijven privacy en gescheiden ouders c.q. gevolgen voor contacten met school.
- Protocollen t.a.v. "social media".
- Gebouwen: Verbeteren luchtkwaliteit trappenhuis Rotterdam; aanbrengen van geluiddempend materiaal op muren van gymzalen in beide vestigingen; isolatie gymzalen.
- Betere registratie van ongevallen en vormen van agressie en geweld.
- Registratie aanpak schoolverzuim; te laat komen.
- Voortzetting van de workshop omgaan met agressie en geweld door de intermediair 'agressie en geweld'.

9. Plan van aanpak

Voor de komende twee jaar nemen wij de volgende zaken op in ons plan van aanpak:

1. Veiligheidsindicatoren worden in Beter Scoren opgenomen.
2. De monitoring van veiligheid is opgenomen in de kwaliteitscyclus van de GSR
3. Er is een protocol privacy en gescheiden ouders
5. Er is een protocol 'social media'
6. Er is een onderhoudsplan, waarin de knelpunten t.a.v. de luchtkwaliteit (trappenhuis) en gehorigheid van de gymzalen zijn aangepakt.
7. Te laat komen wordt sterk teruggedrongen.
8. De Rotterdamse normen worden uitgewerkt (met name de eerste twee punten. zie pagina 8).
9. Beter zicht verkrijgen op incidenten en registratie.

Bijlage

Planning 2012 - 2016

Fase	Activiteit	Door		
PLAN	Veiligheidsplan opstellen	MT / ZAT/ veiligheidscoördinator	oktober 2012	oktober 2016
	Veiligheidsanalyse	MT / ZAT/ veiligheidscoördinator	maart 2013	maart 2015
	Plan van Aanpak opstellen	MT / ZAT/ veiligheidscoördinator	maart 2013	maart 2015
	Risico Inventarisatie en Evaluatie (deel RI&E)	preventiemedewerker	jan-mrt 2013	jan-mrt 2017
DO	Uitvoering plan van aanpak	MT / ZAT/ veiligheidscoördinator	mrt 2013- mrt 2015	Mrt 2015- mrt 2017
	Uitvoering RI&E/deel RI&E	preventiemedewerker	Afgerond maart 2013	Afgerond maart 2017
CHECK	Tussentijdse evaluatie plan van aanpak (inclusief klachtenregistratie)	MT / ZAT / veiligheidscoördinator	febr. 2013	febr. 2014
	Evaluatie externe samenwerking	MT / ZAT / veiligheidscoördinator	febr. 2013	febr. 2014
	Evaluatie plan van aanpak RI&E/deel RI&E	MT / ZAT/ preventiemedewerker	febr. 2014	febr. 2016
ACT	Bijstellen veiligheidsplan	MT / ZAT / veiligheidscoördinator	okt. 2016	okt 2020
	Bijstellen plan van aanpak	MT / ZAT / veiligheidscoördinator	mrt 2014	mrt 2016
	Bijstellen plan van aanpak RI&E of eventueel deel RI&E	MT /ZAT/ preventiemedewerker	jan-mrt 2017	jan-mrt 2021

Bijlage

Veiligheidsmedewerkers:

1. Preventiemedewerker: A.D. Emmerzaal (toestel 940)
2. Arbo / veiligheidscoördinator: A.D. Emmerzaal (toestel 940)
3. BHV organisatie; hoofd BHV: R. Dekker (toestel 949)
4. EHBO organisatie: hoofd EHBO: K Hollenberg (toestel 990)
5. Intermediairs 'agressie en geweld': mw C.M. Oosterhof-Cordia en A.D. Emmerzaal
6. Vertrouwenspersonen: **Intern:** mw. J. Leeffers-van der Ploeg en
7. M.J.van der Gugten.
Extern: mw. D.E. Slump-Schoonhoven en R. Hoegen. (zie info website)
8. Zorgcoördinator: mw. L.J. Karssies-Hensen (toestel 917)
9. Beleidsmedewerker zorg C. Zomer (toestel 969)