VEILIGHEIDSPLAN

GEWOON SPECIAAL ONDERWIJS

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING 4
GEGEVENS SCHOLEN EN EXPERTISECENTRUM 5
ORGANISATIE 6
Organigram 6
ONZE MEDEWERKERS 8
Wij zijn een veilige organisatie 8
We zijn slagvaardig en effectief 8
We leren samen 8
WETTELIJK KADER 9
Algemeen 9
Burgerschap 9
Discriminatie en racisme 10
Gelijke behandeling 10
GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG 11
SIGNALEREN EN INGRIJPEN 12
Anti-pestbeleid 12
Schorsen en verwijderen 13
Fysiek beperkend handelen 13
MISSIE EN VISIE 14
Onze missie 14
Bouwstenen van onze onderwijsvisie 14
Onze kernwaarden 14
Onze visie op veiligheid 14
Onze grote doelen 15
Onze uitgangspunten 16
STERKTE-ZWAKTEANALYSE 17
SWOT organisatie 17
SWOT personeel 18
FUNCTIONARISSEN 19
Aandachtsfunctionaris 19
Anti-pestcoördinator 19
Aandachtsfunctionaris ..... **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
Vertrouwens- en contactpersonen 19
Preventiemedewerker 20
Veiligheidsmedewerker 20

BHV-coördinator 20
Privacy officer 20
Functionaris gegevensbescherming 20
ONZE PARTNERS 21
De leerplichtambtenaar 21
Gemeente, brandweer en politie 21
Jeugdgezondheidszorg 21
CED-groep 21
GOC Consultants 21
KLACHTEN 22
Klachtenregeling 22
De klachtencommissie 22
MELDCODE, MELDPLICHT EN VERWIJSINDEX 23
ARBO EN VERZUIM 24
Verzuimbeleid 24
Dpo2 24
Bedrijfsarts 24
Sociaal-medisch overleg 25
Verzuimregistratie 25
ONGEVALLEN EN INCIDENTEN 26
Aansprakelijkheid 26
EHBO 26
Registratie 26
DIGITALE TECHNOLOGIE 27
Digitale geletterdheid en mediawijsheid 27
Privacy 27
KWALITEITSZORG 28
Monitoring 28
GEBOUWEN EN HUISVESTING 29
BELEID EN PROTOCOLLEN 30

INLEIDING

Gewoon Speciaal Onderwijs heeft scholen voor speciaal (basis)onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs voor leerlingen die een onderwijsbehoefte hebben die het aanbod van het regulier onderwijs overstijgt. Alle leerlingen, en de leerlingen van GSO in het bijzonder, zijn gebaat bij een hoge mate van duidelijkheid, voorspelbaarheid en structuur. Om hierin te kunnen voorzien moet een klimaat veilig zijn, waarin de leerling de ruimte voelt zichzelf te zijn en zichzelf te ontwikkelen.

Wij vinden het belangrijk dat alle betrokkenen bij onze stichting zich veilig voelen op en om de scholen en locaties. Het bestuur hecht er waarde aan dat de werknemers in een veilig arbeidsklimaat en in een collegiale, respectvolle sfeer kunnen samenwerken. Het bestuur stemt haar beleid hierop af. Veilige scholen maak je samen, in de dagelijkse praktijk. (Sociale) veiligheid is daarbij een steeds aanwezig aandachtspunt in al onze processen; in schoolontwikkeling, kwaliteitsbeleid, personeelsbeleid, professionaliseringsbeleid en ons aanbod.

Wij hechten er veel waarde aan dat onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen in een veilige school met een goed pedagogisch klimaat, waarin kinderen leren op een respectvolle manier met elkaar en met volwassenen om te gaan. We vragen van onze teams dat zij voortdurend aandacht besteden aan het realiseren van een veilig schoolklimaat én aan het voorkomen, herkennen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag. De scholen en het centraal bureau hebben een eigen interne contactpersoon en via de CED-groep zijn twee externe vertrouwenspersonen beschikbaar.

Binnen GSO hebben we een groot vertrouwen in elkaars intenties. Dat vertrouwen kan er zijn omdat we met en voor elkaar een veilige omgeving scheppen. We houden de veiligheid en het welbevinden van leerlingen en medewerkers nauwlettend in de gaten. Al onze scholen voeren een veiligheidsbeleid, gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Schoolleiding en leerkrachten treden zo nodig snel en adequaat op. Minimaal eenmaal per jaar worden de veiligheid en het welbevinden gemeten. Iedere school beschikt tevens over een coördinator en een aanspreekpunt voor het tegengaan van pesten.

Wij richten ons met het veiligheidsbeleid op het zo veel mogelijk voorkomen en effectief afhandelen van incidenten, op preventieve en curatieve maatregelen. Dit veiligheidsplan geeft inzicht in het veiligheidsbeleid van onze scholen en de aspecten die samenhangen met veiligheid.

rvt	geïnformeerd d.d. 24-05-2023
db	positief advies d.d. 23-05-2023
gmr	instemming d.d. 23-5-2023
rvb	vastgesteld d.d. 14-3-2023
bedoeld voor	Gewoon Speciaal Onderwijs

GEGEVENS SCHOLEN EN EXPERTISECENTRUM

Gewoon Speciaal Onderwijs heeft negen scholen die kwalitatief hoogwaardig onderwijs bieden aan leerlingen met specifieke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van 3 tot 20 jaar.

Op elke school werkt een team van deskundige en gepassioneerde professionals. Zij ondersteunen de leerlingen bij het ontwikkelen van hun talenten. Zo bereiden ze hen voor op een actieve en volwaardige deelname aan de samenleving.

Zo'n 450 gemotiveerde medewerkers willen elke dag opnieuw het verschil maken. Zij creëren voor alle leerlingen de beste onderwijskansen en voor professionals een inspirerende en dynamische werkomgeving. Daarbij leggen we de lat hoog, passend bij het individu. We streven continu naar een veilig en gestructureerd klimaat waarin leerlingen en professionals zich optimaal kunnen ontwikkelen en waarin zij zich gezien en gewaardeerd voelen.

Scholen voor speciaal basisonderwijs (sbo)
Het Anker in Wijk bij Duurstede - 09OE
De Kristal in Maarssen - 01JW
De Stuifheuvel in Zeist - 19RT
De Wissel in Houten - 23EZ

Scholen voor speciaal onderwijs (so)
C.P. van Leersumschool in Zeist en Veenendaal - 04AK
Berg en Bosch School in Bilthoven - 02RF
Berg en Bosch School in Houten - 02RF

Scholen voor voortgezet speciaal onderwijs (vso)
Berg en Bosch College in Bilthoven - 02RF
Berg en Bosch College in Houten - 02RF

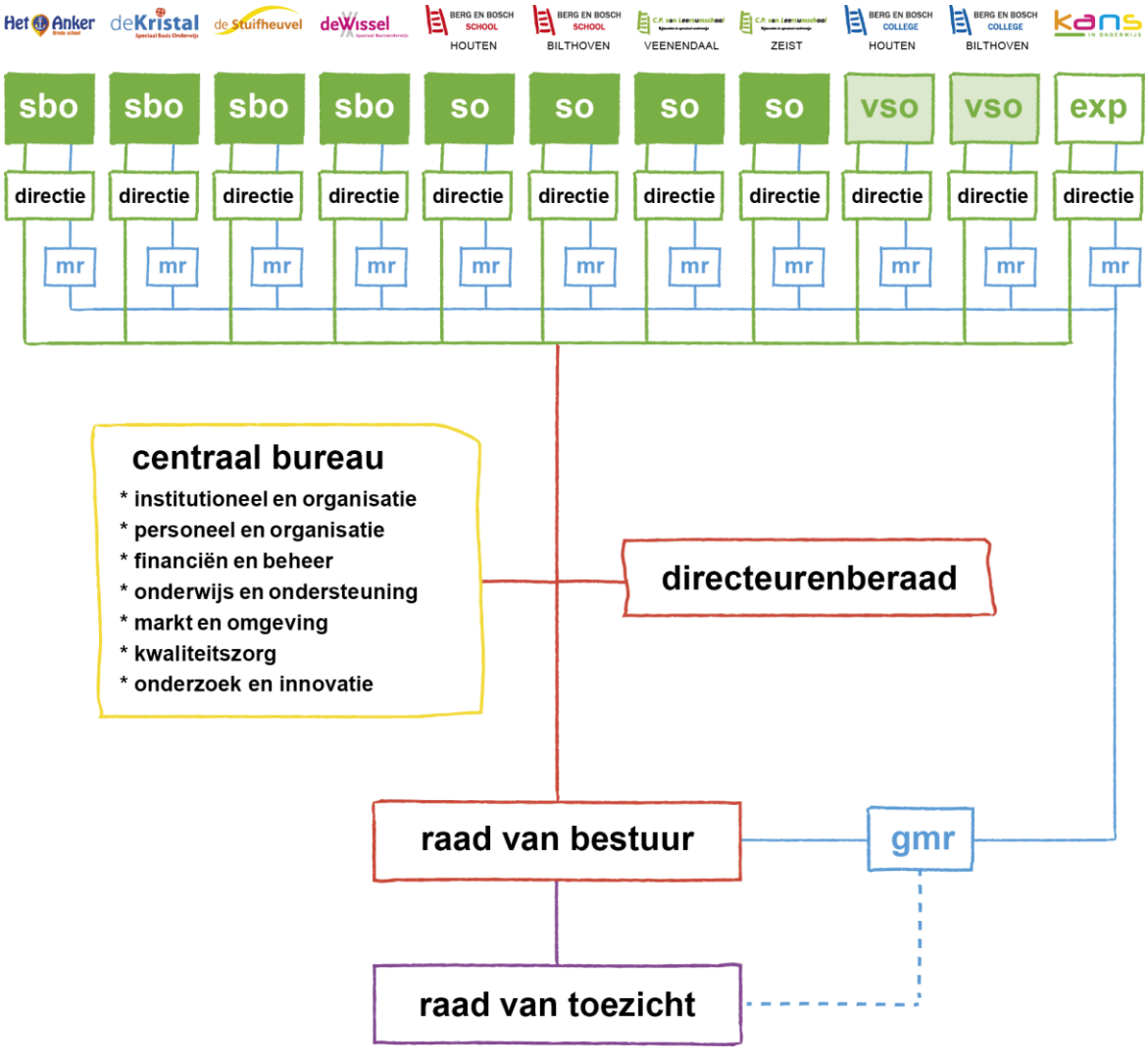
Expertisecentrum KANS in Onderwijs
Onze expertise van het so, het sbo en het vso die we hebben ontwikkeld binnen de scholen van GSO, hebben we gebundeld in expertisecentrum KANS in Onderwijs in Bilthoven. Begeleiders, adviseurs en trainers ondersteunen scholen in samenwerkingsverbanden, adviseren over aanpakken en coachen leerkrachten. Zij geven specifieke trainingen over begeleiding van gedrag, sociaal-emotionele problematiek, zeer moeilijk lerenden, didactiek en leren.

Bestuur en centraal bureau GSO
De raad van bestuur en het centraal bureau van de stichting zijn gehuisvest in Houten.

ORGANISATIE

De stichting heeft het bestuur en intern toezicht gescheiden conform artikel 17 van de Wet op het Primair Onderwijs en volgt de Code Goed Bestuur voor het primair onderwijs. Daarin zijn de basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en leidinggevenden in het onderwijs. Namens de overheid is de Inspectie van het Onderwijs de externe toezichthouder op publiek bekostigde onderwijsorganisaties. Bestuur en toezicht zijn ondergebracht in twee aparte organen.

Organigram



De raad van toezicht bestaat uit vijf personen die zijn geselecteerd op kennis en expertise op het gebied van o.a. financiën, onderwijskwaliteit, en goed werkgeverschap. De raad van bestuur is een collegiaal bestuur dat bestaat uit twee bestuurders die op basis van een verdeling in beleidsdomeinen leiding geven aan onze organisatie, maar gezamenlijk verantwoordelijk zijn.

De raad van bestuur heeft twee hoofdtaken. Hij treedt op als werkgever en geeft leiding aan de scholen en het expertisecentrum van de stichting. De raad van bestuur wordt hierin ondersteund door het centraal bureau. Daarnaast verricht het centraal bureau ondersteunende diensten voor de scholen en het expertisecentrum.

Iedere school en het expertisecentrum worden geleid door een directeur of twee directeuren in deeltijd, en eventueel een adjunct-directeur. De directie is schoolleiding en werkt hierin nauw samen met bijvoorbeeld gedragswetenschappers, bouwcoördinatoren en intern begeleiders.

Onze visie is dat bevoegdheden diep in de organisatie horen te liggen. Dit betekent dat bestuurders meer op afstand staan en dat directeuren en medewerkers de bevoegdheden hebben om binnen de kaders hun werk in te richten. Zij nemen daar verantwoordelijkheid voor en leggen er achteraf verantwoording over af. Bij dit eigenaarschap spelen zelfreflectie en (het organiseren van) feedback een belangrijke rol.

We gaan ervan uit dat iedere professional volgend jaar beter wil zijn dan dit jaar. Daarbij is erkende ongelijkheid het uitgangspunt. Als mens is iedereen gelijkwaardig, maar tussen professionals bestaan grote verschillen in talenten, kwaliteit en expertise. Wij mobiliseren mensen op kwaliteit en affiniteit. We vertrouwen op elkaars kennis en kunde en verlaten het idee dat iedereen over alles moet kunnen meepraten.

Wij kiezen voor flexibiliteit binnen kaders. In de organisatie van ons onderwijs bewegen we weloverwogen mee met de ontwikkelingen om ons heen (soms dus ook niet). De organisatie van het werk stemmen we daarop af. Flexibiliteit is vooral een kwestie van mentaliteit. Het brengt met zich mee dat fouten maken mag, in de verwachting dat het tot leren leidt. Dat past in de feedbackcultuur die we nastreven.

Dit alles realiseren we in een veilige organisatie. Veilig in de zin dat al onze leerlingen en medewerkers zich bij ons sociaal, fysiek en psychisch veilig voelen. Maar ook veilig in de zin dat we vertrouwen in elkaar hebben. Vertrouwen zorgt voor openheid, voor een sfeer waarin we aandacht hebben voor wat goed gaat, waar fouten gemaakt mogen worden en waar we elkaar kunnen aanspreken op verantwoordelijkheden.

ONZE MEDEWERKERS

Om onze medewerkers goed te kunnen laten functioneren hebben wij de bouwstenen van onze sociale en professionele cultuur opgesteld.

Wij zijn een veilige organisatie

Onderwijs is een sociaal proces en dus is het van belang dat we omzien naar elkaar. We bouwen aan een cultuur waarin iedereen – leerlingen en medewerkers - zich gezien en gesteund kan voelen. We werken vanuit het principe van erkende ongelijkheid; mensen verschillen en vullen elkaar aan. Samen hebben we in huis wat nodig is om onze missie waar te maken. Iedereen is eigenaar van zijn werk

Onderwijs draait om de ontwikkeling van leerlingen en een inzicht dat een leerling zelf verwerft is honderd keer krachtiger dan een inzicht dat de leerling wordt aangereikt. Daarom zijn leerlingen bij ons eigenaar van hun leerproces. Fouten maken en daarvan leren is een voorwaarde voor ontwikkeling. Leraren en andere deskundigen in de school zorgen voor begeleiding, want onderwijs maken we samen.

We zijn slagvaardig en effectief

We vinden slagvaardigheid en effectiviteit van groot belang. Om hoge verwachtingen van leerlingen te kunnen hebben, is het nodig dat we de drempels zo laag mogelijk maken. Het een kan niet zonder het ander. Een leraar moet in de klas een besluit kunnen nemen als dat in het belang is van het leerproces van een leerling. Op hun beurt moeten schoolleiders en andere deskundigen ook besluiten kunnen nemen in het belang van het leren van de leerlingen.

We leren samen

Wij willen een lerende organisatie zijn, waarin mensen in grote mate vertrouwen in en op elkaar. Dialoog, zelfreflectie, fouten durven en mogen maken en feedback geven zijn belangrijke elementen van onze professionele cultuur. Net als openheid en flexibiliteit, want die elementen leiden tot innovatie en ontwikkeling. Onze medewerkers hebben zorg voor elkaar en geven elkaar tijd en ruimte. Ook (of juist) als het even niet lukt om het de volgende dag 'nog beter te doen'.

WETTELIJK KADER

Algemeen

Scholen zijn sinds 1 januari 2006 verplicht om een plan op te stellen voor veiligheid, gezondheid en milieu conform de cao primair onderwijs. Dit plan wordt ook wel het (school)veiligheidsplan genoemd. Hierin moet een school beschrijven hoe de fysieke en sociale veiligheid in en om het schoolgebouw gewaarborgd wordt. Zowel de preventieve als de curatieve maatregelen moeten in het veiligheidsplan beschreven worden. Vanaf 1 augustus 2015 is de wet Veiligheid op school van kracht. In deze wet is opgenomen dat scholen een inspanningsverplichting hebben om een veilige schoolomgeving te realiseren. De kernpunten uit deze wet zijn:

1. Iedere school is verantwoordelijk voor het voeren van een veiligheidsbeleid.
2. Iedere school moet de veiligheidsbeleving (en het welbevinden) van de leerlingen (jaarlijks) monitoren.
3. Iedere school beschikt over een aanspreekpunt (aandachtsfunctionaris). Deze persoon coördineert het veiligheidsbeleid en is een vast aanspreekpunt voor leerlingen en ouders

Om scholen te ondersteunen bij de verbetering van de veiligheid op school, heeft de PO-Raad het Actieplan Sociale veiligheid op school gepubliceerd. Scholen zijn verplicht om beleid te voeren op het terrein van seksuele intimidatie, agressie, geweld en pesten. Conform de grondwet heeft een school ook de opdracht om discriminatie (inclusief racisme) te voorkomen, dan wel te bestrijden.

Burgerschap

Onze scholen besteden systematisch aandacht aan (actief) burgerschap (en sociale cohesie) en leven dit voor. Dat doen ze niet alleen omdat de wet Burgerschap dat verplicht, maar ook omdat we het meegeven van burgerschapsvaardigheden aan de leerlingen belangrijk vinden. Als stichting voelen en weten we ons verantwoordelijk voor de kwaliteit van burgerschapsonderwijs in het algemeen, en wettelijk zijn we verantwoordelijk voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de basiswaarden en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens.

Wij monitoren –vanuit onze zorgplicht voor de schoolcultuur- of op de scholen gehandeld wordt conform de basiswaarden en de universele rechten van de mens. Tevens monitoren wij of op de scholen actief geoefend wordt ten aanzien van de basiswaarden, en of er sprake is van een schoolcultuur waarin iedereen zich veilig en geaccepteerd voelt ongeacht de verschillen. De raad van bestuur monitort het beleid op burgerschap bij de scholen. Scholen kunnen hiervoor de module 'burgerschap' uit ParnasSys gebruiken.

In 2020 heeft de Tweede Kamer zich gebogen over de herziening van de Wet Burgerschap. De aanpassing in 2021 is: het bevoegd gezag draagt zorg voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de basiswaarden en draagt voorts zorg voor een omgeving waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten, ongeacht de verschillen. Het bevoegd gezag heeft een zorgplicht voor een veilige schoolcultuur.

Discriminatie en racisme

Discriminatie is in de wet verboden. In artikel 1 van de Grondwet staat dat iedereen die zich in Nederland bevindt in gelijke gevallen gelijk moet worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, mag niet. Toch komt discriminatie nog op veel terreinen in onze samenleving voor. Bij discriminatie op de werkvloer, ook wel arbeidsdiscriminatie, wordt ongeoorloofd onderscheid tussen medewerkers gemaakt op grond van afkomst, nationaliteit, geslacht, leeftijd, handicap, geaardheid, soort arbeidscontract, godsdienst of burgerlijke staat.

Bij Gewoon Speciaal Onderwijs nemen we signalen van discriminatie altijd serieus. Leerkrachten zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie. Wat zij goed- en afkeuren, heeft een grote impact. Voor een leerling kan het een moeilijke stap zijn om naar de leerkracht toe te komen, dus is het voor ons belangrijk dat daar adequaat op gereageerd wordt.

Indien sprake is van (een vermoeden van) discriminatie dan kan daarvan melding gemaakt worden bij de leerkracht of mentor, bij de interne contactpersoon op school, bij de schoolleiding of bij het bestuur. Het is ook mogelijk een klacht in te dienen volgens de klachtenregeling van GSO. Indien discriminatie plaatsvindt in de vorm van pesten, kan melding gedaan worden bij de anti-pestcoördinator van de school. Meer informatie over discriminatie en racisme is terug te vinden in ons protocol discriminatie en racisme.

Gelijke behandeling

Bij alle onderdelen van Gewoon Speciaal Onderwijs is iedereen vrij en veilig om zichzelf te zijn en zich te uiten, op welke manier dan ook, zolang daar niemand mee wordt gekwetst of in een onveilige positie wordt gebracht. Wij zien alle leerlingen en behandelen hen waar nodig ongelijk (verschillend) om gelijke kansen te bieden (maatwerk).

In de integriteits- en gedragscode van Gewoon Speciaal Onderwijs staat beschreven hoe wij binnen de stichting met elkaar omgaan. Discriminatie en de fysieke veiligheid is onderdeel van de risicoanalyse in de risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E), die elke school op grond van de Arbowet regelmatig moet verrichten. Voor het uitvoeren van de RI&E gebruiken wij Arbomeester, die door het Vervangingfonds/Participatiefonds voor scholen in het primair onderwijs is ontwikkeld. Voor meer informatie zie www.arbomeester.nl.

GRENSOVERSCHRIJDEND ONGEWENST GEDRAG

Binnen onze stichting doen we er alles aan om een veilige (leer)omgeving te creëren. Daarom proberen we iedere vorm van grensoverschrijdend ongewenst gedrag te voorkomen dan wel effectief aan te pakken. Bij grensoverschrijdend ongewenst gedrag brengt iemand een ander schade toe op fysiek, mentaal of emotioneel vlak. Een situatie gaat over de grens als er een negatieve impact of schade is; zowel voor de persoon die het gedrag initieert, als voor de persoon die het ondergaat, en voor andere betrokkenen. Bij grensoverschrijdend ongewenst gedrag gaat het bijvoorbeeld om:

- Fysiek geweld
- Intimidatie of bedreiging met fysiek geweld
- Intimidatie of bedreiging met verbaal geweld
- Pesten, ook digitale vormen hiervan
- Chantage
- Seksueel misbruik of seksuele intimidatie
- Ongewenst seksueel getint gedrag
- Discriminatie of racisme
- Vernieling
- Diefstal of heling
- Radicalisering of extremisme
- Wapengebruik of wapenbezit
- Bezit van, handel in drugs
- Alcohol- of drugsgebruik

In de integriteits- en gedragscode van Gewoon Speciaal Onderwijs staat beschreven hoe wij binnen de stichting met elkaar omgaan. In ons veiligheidsbeleid zijn protocollen opgenomen op bestuurs- en schoolniveau met betrekking tot ongewenst gedrag op school of op de werkvloer. In de protocollen op bestuursniveau zijn de definities van het betreffende ongewenste gedrag opgenomen en beschrijven we onze visie en/of standpunten daarbij. Deze zijn het uitgangspunt en leidend. In de protocollen op schoolniveau staan de schoolspecifieke afspraken en procedures beschreven en waar mogelijk ook de contactpersonen en verantwoordelijken van de betreffende school.

SIGNALEREN EN INGRIJPEN

Kindermishandeling en huiselijk geweld

Gedurende een werkdag zijn onze leerkrachten vrijwel constant met hun leerlingen bezig. Geregeld hebben ze contact met ouders en als geen ander zien en horen zij veel. Leerkrachten pikken veel signalen op; ook signalen die hen het gevoel geven dat een leerling thuis onveilig is en die kunnen duiden op huiselijk geweld of kindermishandeling.

Signalen kunnen enorm variëren en zijn zelden eenduidig. Passief, lusteloos, nerveus, angstig of overdreven aanhankelijk gedrag van een leerling, kan een signaal zijn dat er (thuis) iets aan de hand is. De leerling kan onzeker zijn, weinig zelfvertrouwen hebben of gedrag vertonen dat niet past bij zijn leeftijd.

Andere signalen die waargenomen kunnen worden zijn blauwe plekken, brandwonden, snij-, krab- en bijtwonden, overgewicht, een achterblijvende motoriek of dat de leerling onfris ruikt. Ook kan de leerkracht alert zijn bij fysieke klachten zoals slaapproblemen, buikpijn, hoofdpijn, afvallen of aankomen. Een leerkracht zal lichamelijk letsel of opvallend gedrag van het kind als teken opvatten dat er iets aan de hand is. Een verklaring kan kindermishandeling zijn, maar het kan ook een andere verklaring hebben.

Bij signalen van onveiligheid gaat de leerkracht in gesprek met de leerling en/of de ouders. Daarbij kan de hulp ingeschakeld worden van de intern begeleider, gedragswetenschapper, aandachtsfunctionaris of de directie. Als dat nodig is, kunnen we externe hulp inschakelen, zoals bijvoorbeeld: wijkteam, jeugdarts, politie etc. Meer informatie hierover is terug te vinden in ons protocol kindermishandeling en huiselijk geweld.

Anti-pestbeleid

Gewoon Speciaal Onderwijs biedt gespecialiseerd onderwijs aan leerlingen die een onderwijsbehoefte hebben die het aanbod van het regulier onderwijs overstijgt. Alle leerlingen, en de leerlingen van GSO in het bijzonder, zijn gebaat bij een hoge mate van duidelijkheid, voorspelbaarheid en structuur. Om hierin te kunnen voorzien moet een klimaat veilig zijn, waarin de leerling de ruimte voelt zichzelf te zijn en zichzelf te ontwikkelen.

Pesten ondermijnt deze veiligheid. Pesten kan vervelende tot ernstige gevolgen hebben voor een leerling en er zelfs voor zorgen dat leerlingen tijdelijk thuis komen te zitten waardoor hun recht op onderwijs in het gedrang komt. Duidelijk is dat pesten een structureel probleem vormt dat voortdurende aandacht vraagt.

Gewoon Speciaal Onderwijs werkt er binnen de omgeving hard aan het onderwijs inclusiever te maken. Op brede school Het Anker worden regulier en speciaal (basis)onderwijs in de onderbouw

al gecombineerd. Professionals van ons expertisecentrum ondersteunen o.a. leerkrachten en leerlingen in het reguliere onderwijs. Meer inclusiviteit op scholen betekent dat leerlingen met intensieve gedragsvragen in de klas zitten met leerlingen die die vragen niet hebben.

Sommige van de leerlingen met intensieve gedragsvragen hebben meer moeite met het op een sociaal geaccepteerde manier omgaan met elkaar. Soms kan een probleem ontstaan om zich aan de geldende normen en waarden te conformeren. Bij Gewoon Speciaal Onderwijs nemen we signalen van pesten altijd serieus. Leerkrachten zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie. Wat zij goed- en afkeuren, heeft grote impact. Voor een leerling kan het een moeilijke stap zijn om naar de leerkracht toe te komen, dus is het voor ons belangrijk dat daar serieus op gereageerd wordt.

Indien sprake is van (een vermoeden van) pesten dan kan daarvan melding gemaakt worden bij de leerkracht of mentor, bij de interne contactpersoon op school, bij de schoolleiding of bij het bestuur. Het is ook mogelijk een klacht in te dienen volgens onze klachtenregeling. Ook kan melding gedaan worden bij de anti-pestcoördinator van de school. Meer informatie hierover is terug te vinden in ons anti-pestbeleid. De scholen van Gewoon Speciaal Onderwijs hebben bovendien allen een eigen pestprotocol waarin staat hoe de school pestgedrag signaleert, welke afspraken er zijn om pesten te voorkomen en aan te pakken, wie de vertrouwenspersoon is en wie het aanspreekpunt bij pesten is.

Schorsen en verwijderen

Schorsen en verwijderen van leerlingen valt onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. Schorsing is aan de orde wanneer bij ernstig wangedrag onmiddellijk moet worden opgetreden en er tijd nodig is voor het zoeken naar een oplossing. Verwijdering is een maatregel bij zodanig ernstig wangedrag dat de relatie tussen school en leerling en/of ouders/verzorgers onherstelbaar is verstoord. Ook kan verwijdering als maatregel worden ingezet als het bestuur concludeert dat het verzorgen van onderwijs aan een leerling ten koste gaat van het onderwijs aan de overige leerlingen. De procedure is vastgelegd in ons protocol schorsing en verwijdering.

Fysiek beperkend handelen

Binnen het gespecialiseerd onderwijs doen zich situaties voor waarin fysiek beperkend handelen noodzakelijk is, omdat er een onveilige situatie ontstaat voor de leerling zelf, medeleerlingen, personeelsleden en/of bezoekers. Van de leerkracht vraagt fysiek ingrijpen om pedagogisch verantwoord handelen, waarbij hoge eisen worden gesteld aan zijn zelfbeheersing en professionaliteit. Meer informatie hierover is te vinden in ons protocol fysiek beperkend handelen. Op schoolniveau beschrijven de protocollen Fysiek beperkend handelen afspraken rondom fysiek ingrijpen. Doel hiervan is dat leerkrachten en overige personeelsleden in de school zich toegerust en handelingsbekwaam voelen in situaties waar de veiligheid van de leerling en/of diens omgeving in het geding is en weten welke professionele afwegingen zij moeten maken om te handelen.

MISSIE EN VISIE

Onze missie

Wij bieden leerlingen én professionals elke dag een nieuwe kans om het beste uit zichzelf te halen. Wij stimuleren dit door passend onderwijs te bieden aan leerlingen met een extra onderwijsbehoefte gericht op het ontwikkelen van de zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Hierbij hebben we een onderzoekende houding en steunen we waar mogelijk het systeem om hen heen. Onze expertise is beschikbaar voor alle leerlingen en professionals, ongeacht het onderwijs dat ze volgen of de school waar ze zitten/werken.

Bouwstenen van onze onderwijsvisie

Wij bieden leerlingen én professionals elke dag een nieuwe kans om het beste uit zichzelf te halen. Wij stimuleren dit door passend onderwijs te bieden aan leerlingen met een extra onderwijsbehoefte gericht op het ontwikkelen van de zelfstandigheid en zelfredzaamheid. Hierbij hebben we een onderzoekende houding en steunen we waar mogelijk het systeem om hen heen. Onze expertise is beschikbaar voor alle leerlingen en professionals, ongeacht het onderwijs dat ze volgen of de school waar ze zitten/werken.

Onze kernwaarden

De kernwaarden van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze horen onlosmakelijk bij onze missie en visie(s). Onze kernwaarden zijn:

- Doelgericht
- Leren en ontwikkelen
- Ondersteunen
- Zelfstandigheid

Onze visie op veiligheid

Wij zijn een veilige organisatie; onderwijs is een sociaal proces en dus is het van belang dat we omzien naar elkaar. We bouwen aan een cultuur waarin iedereen – leerlingen en medewerkers – zich gezien en gesteund kan voelen. We werken vanuit het principe van erkende ongelijkheid; mensen verschillen en vullen elkaar aan. Samen hebben we in huis wat nodig is om onze missie waar te maken.

We hechten er waarde aan dat onze werknemers in een veilig arbeidsklimaat en in een collegiale, respectvolle sfeer kunnen samenwerken. We stemmen ons beleid hierop af. Wij vinden het belangrijk dat alle betrokkenen bij onze scholen zich veilig voelen op en om de school. Een veilige school maak je samen, in de dagelijkse praktijk.

Onze grote doelen

Op basis van ons gehele strategische beleidsplan hebben we een aantal grote gedurfde doelen (speerpunten) vastgesteld. De scholen beschrijven in hun schoolplan een koppeling tussen de hieronder geformuleerde speerpunten en de eigen grote doelen van de school.

Inrichting van de organisatie

Binnen GSO is een professionele cultuur waarin eenieder tot zijn of haar recht komt.

We werken in een cultuur van dialoog, zelfreflectie, fouten durven en mogen maken en feedback geven, vrijheid binnen kaders, bevoegdheden diep in de organisatie (achteraf verantwoording afleggen) en erkende ongelijkheid.

Onderwijs & ondersteuning

GSO biedt passend onderwijs aan leerlingen op eigen scholen en draagt bij aan passend onderwijs op reguliere scholen zodat elke leerling zich optimaal kan ontwikkelen.

Zoveel mogelijk leerlingen blijven in of keren terug naar de reguliere school, waar nodig met ondersteuning van onze expertise. Ons onderwijsaanbod wordt jaarlijks geëvalueerd. Onze leerlingen zijn eigenaar van hun proces en het ontwikkelingsperspectief draagt eraan bij alles uit onze leerlingen te halen wat erin zit. Ons doel is dat iedere leerling een passende plek vindt in de maatschappij.

Personeel

GSO is een aantrekkelijke werkgever die mensen weet te boeien en binden.

Wij profileren ons als een aantrekkelijke werkgever voor het vinden en binden van goede medewerkers en een gevarieerd personeelsbestand. Wij stimuleren scholing, ontwikkeling en initiatief en spelen een rol in het opleiden van aankomende leraren.

Financiën & beheer

GSO zet haar financiële middelen in om de onderwijskwaliteit continu te blijven ontwikkelen.

Onze meerjarenvisie legt verbinding tussen onderwijskwaliteit en financiën en beheer. Er is financiële ruimte voor maatwerkoplossingen voor leerlingen en voor onderzoek en innovatie.

Markt & omgeving

GSO werkt actief samen met partners in de regio.

Wij werken (waar mogelijk en zinvol) proactief samen met externe partners. Onze medewerkers bieden vanuit onze scholen en ons expertisecentrum ondersteuning aan externe partners die inclusiever willen werken.

Kwaliteitszorg

GSO beschikt over een stelsel van kwaliteitszorg waarmee doelgericht, planmatig en cyclisch gewerkt wordt aan de kwaliteitsontwikkeling.

We werken met duidelijke lijnen van ambities naar operationele doelen op alle niveaus; het bestuur stelt doelen aan de directeuren en het centraal bureau, de directeuren aan hun medewerkers en de leerkrachten aan hun leerlingen. Het bestuur en directies hebben zicht op de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen, omdat deze periodiek wordt gemeten en verantwoord.

Onderzoek & innovatie

Binnen GSO dragen onderzoek en innovatie bij aan het beste onderwijs.

Ons expertisecentrum heeft een verbindende rol in het stimuleren van onderzoek en innovatie binnen alle voorgenoemde beleidsdomeinen.

Onze uitgangspunten

1. We laten geen kind staan

In principe plaatsen we alle leerlingen met een toelaatbaarheidsverklaring (cluster 4 of sbo) binnen de GSO-scholen. Daarvoor is samenwerking binnen de stichting en ook met anderen van belang.

2. Verantwoordelijkheid diep in de organisatie

Verantwoording achteraf: pas toe of leg uit. Wij werken met professionals; er is altijd een goede reden waarom iemand een bepaalde keuze heeft gemaakt of een besluit heeft genomen. Wij willen transparant zijn. We gaan uit van: eerst vragen, daarna reageren. We willen korte lijnen. Professionals moeten zelf besluiten kunnen nemen binnen de kaders van de school en de stichting. Natuurlijk wordt daar verantwoording over afgelegd. In de regel is dat achteraf.

3. Hoge verwachtingen, lage drempels

Om succesvol te kunnen zijn hebben we hoge verwachtingen van elkaar, van medewerkers, van leidinggevenden en vooral van leerlingen. Om hoge verwachtingen waar te kunnen maken leggen we de drempels laag. We ondersteunen elkaar en we ondersteunen onze leerlingen.

4. Samenwerken en vertrouwen

Samenwerken, binnen de stichting en met anderen daarbuiten, zit in ons dna. Wij zijn geografisch gezien groot, omdat we in veel samenwerkingsverbanden actief zijn. We zijn echter klein binnen elk samenwerkingsverband. Om de drie hierboven genoemde idealen te kunnen realiseren moeten we samenwerken. Als we willen samenwerken moeten we zorgen dat we een betrouwbare partner zijn en moeten we anderen ook durven en kunnen vertrouwen.

STERKTE-ZWAKTEANALYSE

De sterkte-zwakteanalyse (SWOT-analyse) is opgesteld in samenwerking met de directeuren en medewerkers van het centraal bureau van onze stichting. De belangrijkste aspecten zijn weergegeven in onderstaande tabellen.

SWOT organisatie

STERKE KANTEN	ZWAKKE KANTEN
Verschillende disciplines	Teveel doelen stellen in te korte tijd
Elk domein een eigen expert	Mist gezamenlijke 'overview'
Collectieve expertise	Naar binnen gericht
Toegankelijkheid van collega's onderling	Teveel traditioneel onderwijs
Werken aan concrete doelen d.m.v. ontwikkelteams	Top down - bottom up - niet helder
Beredenerend vanuit 'wat is goed voor het kind'	Eigenaarschap binnen alle geledingen niet duidelijk
We zitten aan veel overlegtafels	Teveel leunen op beleidsmedewerkers
	Beleid na fusie nog niet volledig op orde
	Kennis over financiën bij directeuren
	Domeinen onvoldoende in verbinding

KANSEN	BEDREIGINGEN
Voorloper in wat inclusief onderwijs moet zijn	Wie staat aan het roer bij het samenwerkingsverband
Versterken uitwisseling expertise	Landelijke 'moetjes'
Onderwijs vernieuwen	Bureaucratie / wet- en regelgeving
Participeren in lokale netwerken	Onvoldoende anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen
Ontwikkeling bij leerkrachten beginnen	Zorg en onderwijs niet voldoende verbonden
Reserves effectief inzetten	Inclusief onderwijs
Digitalisering	Verlies overzicht door schaalvergroting
Invloed uitoefenen middels de verschillende overlegtafels	Financiën expertisecentrum
	Interne communicatie
	Marktwerking m.b.t. leerlingen
	Verlies van eigenheid

SWOT personeel

STERKE KANTEN	ZWAKKE KANTEN
Zelfde drive / passie	Hoge werkdruk / balans met privé
Kennis en expertise in huis	Denken onvoldoende flexibel en out of the box op personeelsbeleid
Mogelijkheden voor interne mobiliteit	Onvoldoende bekendheid mogelijkheden scholing, interne mobiliteit, personeelsbeleid
Anders/meer/extra te bieden als gespecialiseerd onderwijs (onderscheidend in opdracht en doelgroep)	Onzekerheid expertisecentrum
Helder leiderschap	Onevenwichtige personeelsopbouw
Centrale ligging	Uitvoering verzuimbeleid
Ruimte voor ongepland personeelsbeleid	Niet bevoegd personeel voor de klassen
Centraal bureau als ondersteuning	Werving personeel
Bewustzijn voor erkende ongelijkheid	

KANSEN	BEDREIGINGEN
Professionalisering - kennis en expertise uitwisselen	Mogelijkheden (bijv. scholing) verdwijnen omdat er geen gebruik van wordt gemaakt
Vitaliteitsbeleid	Arbeidsethos / gedrevenheid (te hoog of te laag)
Groeimogelijkheden en interne mobiliteit	Verzuim
Bekendmaken en motiveren mogelijkheden	Uitval / leegloop door concurrentie
Databank expertise	Tekort aan opgeleid personeel
Teambuilding en ongepland personeelsbeleid	Beeldvorming in maatschappij / imago gespecialiseerd onderwijs
	Onvoldoende geïnformeerd

FUNCTIONARISSEN

Wij vinden het belangrijk om zorg te dragen voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van onze medewerkers, leerlingen en externen (bezoekers) op basis van onderwijswetten, cao's en Arbowetgeving. In het kader daarvan beschrijven we hier de functies die we onderscheiden.

Aandachtsfunctionaris

Wij zijn verplicht om de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling te hanteren. De wet Meldcode adviseert een aandachtsfunctionaris aan te stellen en op te (laten) leiden. De aandachtsfunctionaris bewaakt de interne procedure m.b.t. huiselijk geweld en kindermishandeling en zorgt voor een kwalitatief goed verlopende procedure bij een vermoeden van huiselijk geweld en kindermishandeling.

Anti-pestcoördinator

Het aanstellen van een anti-pestcoördinator is niet verplicht. De Wet Veiligheid op school (2015) verplicht scholen te zorgen voor de sociale veiligheid. Ze moeten zich inspannen om pesten tegen te gaan. De anti-pestcoördinatoren op onze scholen ontwerpen een passende aanpak, communiceren met alle betrokkenen en coördineren acties totdat het pesten werkelijk is gestopt.

Vertrouwens- en contactpersonen

Er is op iedere school en op het centraal bureau ten minste één interne contactpersoon. De interne contactpersoon is het eerste aanspreekpunt bij klachten en vangt de klager op. De interne contactpersoon informeert de klager over de mogelijkheden binnen de klachtenregeling, begeleidt de klager bij de uitvoering en volgt de afhandeling van de klacht. De interne contactpersoon is benoemd door de raad van bestuur en brengt jaarlijks aan de externe vertrouwenspersoon schriftelijk verslag uit ten behoeve van het jaarverslag "Preventie machtsmisbruik en klachtenafhandeling".

De stichting heeft twee onafhankelijke externe vertrouwenspersonen. Zij gaan bij klachten na of een oplossing bereikt kan worden. De externe vertrouwenspersoon begeleidt de klager in de klachtenprocedure en verwijst de klager, indien en voor zover noodzakelijk of wenselijk, naar andere instanties, gespecialiseerd in opvang en nazorg. De externe vertrouwenspersoon informeert het bevoegd gezag over relevante wet- en regelgeving, en verstrekt gevraagd of ongevraagd advies indien signalen die hem bereiken daar aanleiding toe geven.

De externe vertrouwenspersoon brengt jaarlijks aan het bevoegd gezag schriftelijk verslag uit van zijn werkzaamheden in het jaarverslag 'Preventie machtsmisbruik en klachtafhandeling'. In dit jaarverslag worden ook de werkzaamheden van de interne contactpersonen meegenomen. Het jaarverslag wordt jaarlijks met het bevoegd gezag besproken.

Preventiemedewerker

De preventiemedewerker werkt actief aan het bevorderen van de veiligheid en de gezondheid van medewerkers en leerlingen binnen de school. Hij/zij heeft vier wettelijk verplichte taken:

- Het meewerken aan of het opstellen van een RI&E (incl. het plan van aanpak).
- Het adviseren aan en samenwerken met directie of personeelsvertegenwoordiging voor goede arbeidsomstandigheden.
- Het meewerken aan het uitvoeren van de maatregelen uit o.a. het plan van aanpak.
- Het samenwerken met en het adviseren aan de bedrijfsarts of de arbodienst

Veiligheidsmedewerker

Bij de uitvoering van beleid op het terrein van veiligheid en beveiliging vervullen ondersteunende medewerkers een belangrijke rol. Zij zijn de ogen en oren binnen de school. Vaak signaleren zij als eerste gevaarlijke situaties en knelpunten. Het is voor hen dan ook van belang dat zij weten waar zij ten aanzien van veiligheid en beveiliging binnen schoolgebouwen op moeten letten en hoe zij moeten handelen en in geval van asociaal gedrag, agressie, incidenten en calamiteiten. De veiligheidsmedewerker heeft een rol in het opstellen van de RI&E.

BHV-coördinator

Een coördinator / hoofd BHV voert de beleidsmatige kant van bedrijfshulpverlening uit en geeft invulling aan de BHV-taken die wettelijk aan de werkgever zijn opgedragen. De coördinator / het hoofd BHV maakt de vertaalslag van arbobeleid naar concrete maatregelen. Ook voorbereiding, uitvoering en evaluatie van een voorgevallen calamiteit behoren tot het takenpakket.

Privacy officer

De privacy officer houdt toezicht op de omgang met persoonsgegevens, adviseert personeel over privacygerelateerde zaken en geeft trainingen om de interne kennis op dit gebied te vergroten. De privacy officer ondersteunt bij de uitvoering van een Data Protection Impact Assessment (DPIA) en bij het beoordelen en melden van datalekken. Hij/zij evalueert het privacybeleid en draagt zorg voor het aanwezig zijn en het registreren van verwerkersovereenkomsten en houdt deze actueel.

Functionaris gegevensbescherming

De externe functionaris gegevensbescherming heeft een informerende en adviserende rol richting de organisatie inzake de verplichtingen die voortvloeien uit de AVG. Hij/zij ziet verder toe op de naleving van de AVG en van het privacybeleid binnen de organisatie. Dit is geen formeel toezicht, dit blijft bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

ONZE PARTNERS

Onze stichting speelt met scholen voor gespecialiseerd onderwijs en het expertisecentrum een prominente en invloedrijke rol in de regio. Onze scholen en het expertisecentrum delen hun kennis om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk leerlingen in de regio het onderwijs krijgen dat het best bij hen past. Voor sommige leerlingen is dat onderwijs (met ondersteuning) op een reguliere school, anderen zullen meer gebaat zijn bij een plek op een van onze scholen. We verwezenlijken dit doel in samenwerking met andere scholen en instanties, gemeenten en samenwerkingsverbanden. Daarnaast werken we op het gebied van veiligheid en privacy samen met o.a. leerplichtambtenaren, (sociaal) wijkteams, jeugdzorg, de brandweer en arbodienstverlening.

De leerplichtambtenaar

De leerplichtambtenaar is in dienst bij de gemeente en houdt toezicht op de naleving van de Leerplichtwet, controleert of ouders en jongeren de leerplicht naleven en zoekt samen met de school en ouders naar een oplossing bij problemen met schoolbezoek. De leerplichtambtenaar kan een proces-verbaal opmaken als een leerling spijbelt of niet ingeschreven staat op een school. Onze scholen zijn verplicht zorgwekkend verzuim te melden. Het aanvragen en verlenen van verlof is ook geregeld in de Leerplichtwet.

Gemeente, brandweer en politie

Onze scholen worden jaarlijks bezocht door de brandweer. Dit gebeurt om vast te stellen of alle benodigde brandveiligheidsvoorzieningen en -hulpmiddelen aanwezig en te gebruiken zijn. Onze scholen onderhouden contacten met politie en gemeente over het vergroten van de veiligheid op en om de scholen. Bij een (zeden-)incident, maatschappelijke onrust of een overtreding/misdrijf wordt (zo nodig) contact opgenomen met de politie, gemeente of officier van justitie (driehoek).

Jeugdgezondheidszorg

Wij werken samen met de Jeugdgezondheidszorg van de GGD. De Jeugdgezondheidszorg volgt, samen met onze scholen en de ouders, alle kinderen in hun groei en ontwikkeling. Bij de Jeugdgezondheidszorg werken jeugdartsen, jeugdverpleegkundigen, doktersassistenten, logopedisten en een psycholoog.

CED-groep

Vanuit de CED-groep zijn twee onafhankelijke externe vertrouwenspersonen verbonden aan onze stichting. Daarnaast begeleidt de CED-groep de ontwikkeling van ons kwaliteitssysteem.

GOC Consultants

Vanuit GOC Consultants is een externe functionaris gegevensbescherming verbonden aan onze stichting. Daarnaast adviseert GOC Consultants bij juridische vraagstukken rondom onderwijs.

KLACHTEN

Binnen Gewoon Speciaal Onderwijs werken wij zorgvuldig en gewetensvol. Toch kan er weleens iets mis gaan. We gaan ervan uit dat dit door betrokkenen wordt besproken. Als een klacht niet opgelost wordt kunnen ouders en medewerkers gebruikmaken van onze klachtenregeling. Voor medewerkers die zich niet gehoord voelen in het bespreken van misstanden hebben wij een klokkenluidersregeling. Iedereen die bij het indienen en behandelen van de klacht betrokken is, is verplicht vertrouwelijkheid in acht te nemen.

Klachtenregeling

Een klager die een probleem op of met de school ervaart neemt contact op met degene die het probleem heeft veroorzaakt, tenzij de aard van het probleem zich daartegen verzet. Indien dat contact niet tot een oplossing leidt, legt de klager het probleem ter oplossing voor aan de directeur. Indien dat contact niet tot een oplossing leidt, legt de klager het probleem ter oplossing voor aan het bestuur. De klager kan het probleem bespreken met de interne contactpersoon. Als het probleem niet is of wordt opgelost kan de klager zich wenden tot de aan de school verbonden externe vertrouwenspersoon of tot de landelijke klachtencommissie.

De klachtencommissie

Het bevoegd gezag heeft zijn scholen aangesloten bij de onafhankelijke Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC), Postadres: Stichting Onderwijsgeschillen, Postbus 85191, 3508 AD Utrecht, T: 030 - 280 95 90 E: info@onderwijsgeschillen.nl,

Op de behandeling van klachten die worden voorgelegd aan de LKC is het Reglement van de Commissie van toepassing. Dit reglement en de procedure zijn te vinden op: www.onderwijsgeschillen.nl onder het kopje klachten.

MELDCODE, MELDPLICHT EN VERWIJSINDEX

Wij voelen ons verantwoordelijk voor de veiligheid van onze leerlingen. Alle scholen zijn verplicht een protocol kindermishandeling en huiselijk geweld te hebben. Iedere medewerker heeft de plicht om (vermoeden van) signalen van kindermishandeling te herkennen en te bespreken met een aandachtsfunctionaris, intern begeleider, gedragswetenschapper of interne contactpersoon.

De meldcode en de meldplicht zijn twee verschillende processen die voortkomen uit twee verschillende wetten. De wet Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling verplicht ons om een vijfstappenplan te gebruiken als we een vermoeden hebben van kindermishandeling en/of huiselijk geweld. Het stappenplan bestaat uit de volgende stappen:

1. In kaart brengen van signalen van huiselijk geweld en/of kindermishandeling;
2. Collega's consulteren en zo nodig Veilig Thuis raadplegen;
3. Een gesprek voeren met de ouders;
4. Een afwegingskader hanteren om te bepalen of er sprake is van acute of structurele onveiligheid en bij twijfel Veilig Thuis raadplegen;
5. Bij acute of structurele onveiligheid: altijd melden bij Veilig Thuis. Eventueel (ook) zelf hulp verlenen of deze organiseren.

De landelijke verwijsindex risicojongeren (VIR) is een digitaal systeem voor professionals in de jeugdsector voor het samenbrengen van signalen en (boven)regionale gegevensuitwisseling. Op de scholen van GSO zijn aandachtsfunctionarissen, orthopedagogen en intern begeleiders opgeleid en bevoegd om te melden.

De wet Bestrijding seksueel misbruik en seksuele intimidatie in het onderwijs wordt ook wel de meld-, overleg- en aangifteplicht genoemd. Deze wet verplicht medewerkers die het vermoeden hebben, of informatie (krijgen) over een mogelijk zedendelict in relatie tot een minderjarige leerling om dit onmiddellijk door te geven aan het bevoegd gezag. Het proces dat we moeten volgen bestaat uit de volgende stappen:

1. Een medewerker heeft een vermoeden van, of informatie over een zedendelict gepleegd door een medewerker van de school tegen een minderjarige leerling;
2. De medewerker meldt dit aan het bevoegd gezag;
3. Het bevoegd gezag overlegt met de aandachtsfunctionaris;
4. Er is een redelijk vermoeden van een strafbaar feit;
5. Het bevoegd gezag meldt (ouders van) klager en aangeklaagde dat er aangifte wordt gedaan;
6. Het bevoegd gezag doet aangifte bij justitie of politie.

Meer informatie is te vinden in ons ons protocol kindermishandeling en huiselijk geweld.

ARBO EN VERZUIM

Gewoon Speciaal Onderwijs heeft de ambitie om personeelsbeleid te voeren dat het mogelijk maakt dat mensen gezond, geïnspireerd en met plezier hun werk kunnen doen. Het ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het Arbo- en personeelsbeleid. Dit beleidsplan geeft richting aan de uitvoering van activiteiten die bijdragen aan het voorkomen van ziekteverzuim en/of het beperken van de verzuimduur.

Verzuimbeleid

We zien onze medewerkers als positieve verantwoordelijke en competente professionals. We geloven dat onze medewerkers graag werken in een prettig en veilig klimaat en dat zij zelf verantwoordelijkheid en initiatief nemen om hun inzetbaarheid zo optimaal mogelijk te houden. Wij streven ernaar een veilige en gezonde werkplek te bieden met oog voor het welzijn van medewerkers. Waar gemotiveerde mensen dagelijks het beste uit zichzelf en de leerlingen halen.

Het ziekteverzuimbeleidsplan van Gewoon Speciaal Onderwijs bestaat uit drie onderdelen:

1. Preventief beleid, ter verbetering van de verdeling tussen werkbelasting en belastbaarheid van medewerkers;
2. Curatief beleid, ter bevordering van het herstel van personeel en spoedige werkhervatting;
3. Registratie en administratie.

De medewerkers hebben de hoofdrol bij verzuim. Zij zijn verantwoordelijk voor hun eigen inzet en herstel. De leidinggevende heeft de regie in het verzuim en is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding, dus niet de arbodienst of p&o. Alleen de werknemer en de direct leidinggevende maken afspraken over verzuim.

Dpo2

Gewoon Speciaal Onderwijs is aangesloten bij Dpo2. Deze organisatie staat ons bij in de uitvoering van (een deel van) onze verplichtingen vanuit de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet Verbetering Poortwachter. Dpo2 verleent ons diensten en adviseert ons in het kader van verzuimbegeleiding, re-integratie, arbeidsomstandigheden en preventie.

Bedrijfsarts en verzuimregisseur

De bedrijfsarts en verzuimregisseur (Dpo2) hebben een adviserende rol; en geven aan wat een arbeidsongeschikte medewerker wel en niet kan én wat de mogelijkheden zijn voor re-integratie. Die adviezen geven zij zowel aan de medewerker als aan de leidinggevende, waarbij medische en privacygevoelige informatie altijd vertrouwelijk blijft. Daarnaast houden zij wettelijke verplichtingen in de gaten en geven zij organisatiebreed advies over het voorkomen en beperken van verzuim.

Sociaal-medisch overleg

Gemiddeld drie keer per jaar komt het sociaal-medisch team bij elkaar voor overleg. Dit bestaat uit de bedrijfsarts, een vertegenwoordiger van het bestuur, de directeuren / leidinggevenden en een medewerker p&o. Het sociaal-medisch team bespreekt verzuimcijfers, individueel verzuim (conform AVG) en algemene Arboproblematiek. Ook mogelijkheden voor aangepast werk zijn onderwerp van gesprek. Er worden afspraken gemaakt over actuele verzuimgevallen en over hoe verzuim kan worden tegengegaan. Daarnaast geeft de bedrijfsarts feedback en doet aanbevelingen over zaken die hem opvallen ten aanzien van de manier waarop door de organisatie met verzuim wordt omgegaan.

Verzuimregistratie

Om het ziekteverzuim te kunnen beïnvloeden, evalueren en bij te stellen draagt het bestuur van Gewoon Speciaal Onderwijs zorg voor een nauwkeurige registratie en administratie van de afwezigheid van personeel, inclusief ziekteverzuim. Hiervoor maken we gebruik van registratiesystemen waarmee verschillende gegevens kunnen worden gegenereerd, zoals:

- het ziekteverzuimpercentage per individu of organisatieonderdeel in een bepaalde periode;
- de gemiddelde ziekteverzuimduur in dagen in een bepaalde periode;
- de ziekmeldingsfrequentie per individu en per organisatieonderdeel in een bepaalde periode;
- het ziekteverzuim per organisatieonderdeel op grond van leeftijd, geslacht, functie, etc.
- het percentage nul-verzuimers per organisatieonderdeel.

ONGEVALLEN EN INCIDENTEN

Een ongeluk zit in een klein hoekje. Hoewel wij continu met elkaar alert zijn op de veiligheid van onze medewerkers en leerlingen, binnen en buiten onze gebouwen, kunnen ongevallen voorkomen waarbij iemand letsel oploopt.

Aansprakelijkheid

Wij hebben een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering voor wanneer personeelsleden, leerlingen, stagiaires, en vrijwilligers iets overkomt binnen en rondom de school, of bij buitenschoolse activiteiten, en waarbij de school of de begeleider aansprakelijk is. Onze verzekeringen zijn belegd bij Raetsheren.

EHBO

Onze scholen en kantoren beschikken over voldoende EHBO-materialen. Deze zijn centraal opgeslagen en worden geregeld nagekeken en gecontroleerd, zodat ze op elk moment gebruiksklaar zijn. De verantwoordelijken voor de EHBO-materialen zijn de BHV'ers. De BHV'er zorgt ervoor dat de EHBO-doos op orde is en vult deze aan wanneer dat nodig is.

Registratie

Onze scholen hanteren een incidenten- en ongevallenregistratie. Deze registratie richt zich op de vastgestelde incidenten en ongevallen. De directie beheert de registratie, meldt deze aan het bestuur en bespreekt deze drie keer per jaar met het bestuur in de kwaliteitsgesprekken.

DIGITALE TECHNOLOGIE

Onder digitale technologie verstaan we het gebruik van computers, software, digitale leerplatformen en ondersteunende technologie. We onderscheiden technologie voor leerlingen en technologie voor onze medewerkers. In beide gevallen beschikken onze scholen over hardware en software voor de leerlingen die up-to-date is. De medewerkers zorgen ervoor dat deze middelen effectief worden ingezet. De leraren kunnen beschikken over een digitaal schoolbord, over digitale leermiddelen en een effectief (digitaal) leerlingvolgsysteem. Alle medewerkers zijn meer dan voldoende in staat om de digitale middelen optimaal te benutten. Daar waar nodig wordt scholing en professionalisering door de ict'er of een externe partij aangeboden.

Digitale geletterdheid en mediawijsheid

Wij vinden als stichting dat het bij dit aspect niet alleen draait om technologie. Ook digitale geletterdheid is een zaak die aandacht vraagt. Digitale geletterdheid is van belang voor leerlingen om toegang te krijgen tot informatie en om actief te kunnen deelnemen aan de hedendaagse (kennis)maatschappij én aan de toekomstige maatschappij. Het is niet alleen van belang dat leerlingen bewust leren omgaan met de huidige digitale technologie, maar ook dat zij inzicht verwerven in de onderliggende concepten en dat zij een kritische, onderzoekende en nieuwsgierige houding ontwikkelen.

Mediawijsheid is door de Raad van Cultuur gedefinieerd als "het geheel van kennis, vaardigheden en mentaliteit waarmee burgers zich bewust, kritisch en actief kunnen bewegen in een complexe, veranderlijke en fundamenteel gemedialiseerde wereld." In het kader van digitale geletterdheid gaat het om het gebruik van media waarbij digitale technologie toegepast wordt.

Privacy

Vanaf 25 mei 2018 is de nieuwe privacywetgeving van kracht. In beginsel gaat het daarbij om de privacy van de medewerkers, de leerlingen en de ouders. Wij zijn ons bewust van onze verantwoordingsplicht om aan te geven welke technische en organisatorische maatregelen we hebben getroffen om persoonsgegevens te beschermen. Onze belangrijkste beginselen zijn: rechtmatigheid, transparantie, doelbinding en juistheid.

We hebben een externe functionaris gegevensbescherming aangesteld. Deze controleert of de AVG goed wordt toegepast en nageleefd en of sprake is van een datalek. Bij een datalek doet de functionaris overeenkomstig de wetgeving hiervan melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Daarnaast hebben wij twee interne privacy officers. Om te voldoen aan de AVG heeft GSO het privacyhandboek opgesteld. De privacy officers geven uitvoering aan, en houden toezicht op, het daaruit voortkomend beleid.

KWALITEITSZORG

Onze belofte aan ouders is dat leerlingen zich bij ons zodanig ontwikkelen dat zij later voor zichzelf kunnen zorgen. De vraag is hoe wij kunnen zien dat onze scholen dit waarmaken. Datagestuurd werken is belangrijk; we willen weten hoe onze scholen het ten opzichte van elkaar en landelijk doen. Maar bestaande benchmarks zijn niet gedetailleerd genoeg om recht te doen aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Zeker voor hen is uitstroom (een diploma) alléén geen maatstaf voor kwaliteit.

Omdat wij de verantwoordelijkheden diep in de organisatie leggen, is de kwaliteit van het onderwijs in eerste instantie een zaak van directeuren en hun teams. Het bestuur is verantwoordelijk voor de kaders; de scholen en het expertisecentrum zijn verantwoordelijk voor de uitvoering binnen die kaders en het centraal bureau is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de ondersteuning van de uitvoering. Bij goed bestuur hoort dat scholen van tevoren weten waarop zij beoordeeld worden. Om meer grip te krijgen op de vraag wat een school aan de ontwikkeling van leerlingen bijdraagt, formuleren we operationele doelen, die een plaats krijgen binnen een stelsel van kwaliteitszorg.

Monitoring

Een werkgroep van directeuren heeft met ondersteuning van CED-groep een integraal stelsel van kwaliteitszorg ontworpen. Dit voorziet in een beleidsplan en instrumenten om de kwaliteit te meten. Onze scholen gaan met behulp van de instrumenten periodiek hun kwaliteit meten, en verbinden daar waar nodig doelen en acties aan. Verder brengen we meer lijn in de structuur en de gegevensverzameling voor de kwaliteitsgesprekken op scholen, zodat we beter zicht krijgen op hoe onze scholen het onderling en landelijk gezien doen.

Goed onderwijs leidt in onze visie tot goede (passende) resultaten. We onderscheiden daarbij cognitieve resultaten, sociale resultaten en vervolgsucces. Onze scholen brengen de cognitieve resultaten van de leerlingen in beeld met behulp van methodegebonden toetsen, Cito-toetsen (in het LOVS ParnasSys), Route 8 en Iep wat betreft de doorstroomtoets. Voor de sociale resultaten gebruiken de scholen diverse instrumenten (Kind in beeld, SCOL, KiVa). Het vervolgsucces (plaats in vo in jaar drie t.o.v. het gegeven advies) wordt inzichtelijk gemaakt in de kwaliteitskaart OR1 en Scholen op de kaart.

Om vanuit het bestuur meer grip te krijgen op kwaliteit, voert het bestuur meerdere keren per jaar kwaliteitsgesprekken met de directeuren. Zij bespreken de resultaten met hun teamleden.

GEBOUWEN EN HUISVESTING

Wij hanteren voor gebouwen en huisvesting een aantal overkoepelende uitgangspunten.
Ten eerste werken wij inhoudelijk vanuit de onderwijskundige ruimtebehoefte van onze scholen. Hierbij zetten wij in op kwaliteit en niet op kwantiteit. Daarnaast houden wij rekening met de doelgroepen waar wij onderwijs aan verzorgen: voor sbo, so en vso gaan we uit van de verschillende ruimtebehoeften.

Ten tweede voeren wij zodanig financieel beleid dat wij voldoende zijn voorbereid om aan onze onderhoudsverplichtingen te voldoen, gelet op de levensduur van de gebouwen. Indien een gebouw is afgeschreven voeren wij geen onderhoud voor levensverlengend onderhoud. Vanuit de nieuwe integrale huisvestingsplannen werken wij wel mee aan renovatie door de inbreng van een deel budget voor vervangingsonderhoud en waar mogelijk te investeren in verduurzaming.

Ten derde hebben wij als gespecialiseerd onderwijs een opdracht versus een maatschappelijke vraag. Onze scholen werven niet. Het is van belang dat de huisvesting passend is bij het percentage leerlingen dan naar het gespecialiseerd onderwijs gaat. Om het regulier onderwijs en samenwerkingsverbanden te ondersteunen vraagt dit om een meerjarenaanpak op gebied van huisvesting. Wij brengen de risico's die hierbij kunnen ontstaan goed in beeld en managen deze. Wij krijgen leerlingen van andere scholen, dus het is van groot belang dat er goede huisvesting is. Wij willen en moeten plaatsen en thuiszitters voorkomen. Daarom is een goede samenwerking en afstemming met gemeenten en andere schoolbesturen van belang, mede in het kader van het integraal huisvestingsplan.

Gelet op de opdracht die wij hebben, investeren wij continu in de verbetering van de onderwijskundige ruimtebehoeften van scholen. Scholen maken hierin hun eigen keuzes.

Tot slot, in het kader van maatschappelijke ontwikkelingen, willen we ook gericht inzetten op duurzaamheid. Wij onderzoeken de verduurzaming van schoolgebouwen en zullen, waar het niet gaat om levensverlengend onderhoud, verduurzaming toepassen.

De hierboven genoemde uitgangspunten en actiepunten komen voort uit ons jaarlijks- én meerjarenbeleid, waarin het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) de basis is voor de jaarlijkse exploitatie op gebied van huisvesting én de meerjarenbegroting. Daar waar van toepassing nemen scholen de op hun school relevante actiepunten op in hun schoolplan en jaarplannen.

BELEID EN PROTOCOLLEN

Aan alle in dit veiligheidsplan beschreven thema's liggen protocollen en beleid ten grondslag. Hieronder een overzicht van relevante (beleids)stukken en protocollen.

- Anti-pestbeleid
- Bestuurlijke kaders
- Bestuurlijke kaders kwaliteitszorg
- Discriminatie en racisme
- DPIA cameratoezicht
- Fysiek beperkend handelen
- Handboek privacy
- Kader burgerschapsonderwijs
- Kindermishandeling en huiselijk geweld
- Klachtenregeling
- Rouw en verdriet
- Schorsing en verwijdering
- Ziekteverzuimbeleid
- Overzicht functionarissen
- BHV, calamiteiten en crisis (nog in behandeling)
- Integriteitscode (nog in behandeling)
- Klokkenluidersregeling (nog in behandeling)
- Ongewenst gedrag (nog in behandeling)
- Seksueel overschrijdend gedrag (nog in behandeling)