BELEIDSPLAN

VEILIGHEID- EN GEZONDHEID

Sportieve Naschoolse Opvang

Juni 2026

WIJ ZIJN SNO

DE SPORT BSO

Inhoudsopgave

1. Inleiding 2

2. Missie en Visie 3

3. Grote risico's 5

4 Genomen maatregelen: 6

4.1 Fysieke veiligheid *6*

4.2 Sociale veiligheid *7*

Grensoverschrijdend gedrag 7

Kindermishandeling 7

4.3 Gezondheid *8*

Ongeval met een medewerker 9

Rookbeleid 10

5. Omgang met kleine risico's 11

6. Risico-inventarisatie 13

7. Thema's uitgelicht 14

7.1 Grensoverschrijdend gedrag *14*

7.2 Achterwacht regeling *15*

8. EHBO-Regeling 17

9. Beleidscyclus 18

9.1 Beleidscyclus *18*

9.2 Welke maatregelen worden genomen *18*

9.3 Hoe worden maatregelen geëvalueerd *18*

10. Communicatie en afstemming intern en extern 19

11. Ondersteuning en melding van klachten 20

1. Inleiding

Naar aanleiding van de wetgeving heeft SNO een beleidsplan Veiligheid en Gezondheid opgesteld. Voorheen ging dit via de Risicomonitor. Dit beleidsplan zal SNO steeds weer bijstellen waar nodig. Het doel van dit plan is om inzichtelijk te maken hoe de medewerkers te werk gaan bij SNO. Het belangrijkste doel is om de kinderen en medewerkers een veilige omgeving en situatie te bieden en een speel- en leefomgeving waarin kinderen zich goed kunnen ontwikkelen op alle ontwikkelingsniveaus. Ook toont SNO in dit beleidsplan aan de kinderen bescherming te bieden tegen kleine en grote risico's. Daarnaast toont dit veiligheidsplan hoe SNO de kinderen hiermee om leert gaan.

Merlot van der Schaaf is eindverantwoordelijke voor het beleidsplan Veiligheid en Gezondheid van SNO en draagt de verantwoordelijkheid om medewerkers op de hoogte te stellen van dit plan. Dit plan kan pas goed worden uitgevoerd als alle medewerkers/stagiaires hiervan op de hoogte zijn en zich erbij betrokken voelen. Zo kunnen zij dit ook uitstralen en uitvoeren in de dagelijkse werkzaamheden.

Om dit waar te kunnen maken zal tijdens groepsoverleggen het beleidsplan Veiligheid en Gezondheid erbij gepakt worden en worden besproken. Als er tijdens de vergadering nieuwe aandachtspunten worden benoemd zullen deze direct worden toegevoegd aan het beleidsplan Veiligheid en Gezondheid.

2. Missie en Visie

Het belangrijkste doel van SNO is dat de kinderen een plek hebben waar ze gewaardeerd worden en met plezier naartoe gaan. Elk kind is uniek met zijn of haar eigen karaktereigenschappen, interesses en talenten. In de leeftijd van 4 tot en met 12 jaar zijn kinderen zich hierin constant aan het ontwikkelen, bij SNO willen wij de kinderen een kans bieden om deze eigenschappen en competenties optimaal te kunnen ontwikkelen.

Om de kinderen structuur en duidelijkheid te bieden hebben wij een vaste dagindeling. Naast de structurele activiteiten hebben de kinderen voldoende vrije tijd om hun eigen activiteiten te bepalen, ontdekken van hun interesses en omgang met de kinderen/ begeleiders om hen heen. Wij hebben een aantal basisregels die de kinderen een gevoel van veiligheid geven en die de grenzen aangeven. Ook vangen wij de kinderen op in een veilige en gezonde omgeving. Dit doen wij door kinderen mee te geven hoe je kunt omgaan met kleine risico's, maar ook door de kinderen af te schermen tegen grote risico's.

Riksen Walraven heeft vier basisdoelen waar het SNO- team veel waarde aan hecht en de leidraad is in de manier van omgang met de kinderen. Deze vier punten zijn ook de vier basisdoelen van SNO en de manier waarop wij hier vorm aan geven:

1. Het bieden van een gevoel van emotionele veiligheid.

Een kind moet zich veilig voelen in de omgeving, wanneer een kind zich veilig voelt staat het open om te leren, te spelen en zichzelf te ontwikkelen. Dit gevoel van veiligheid wordt gecreëerd door medewerkers, kinderen en de omgeving. Het is voor medewerkers van groot belang dat zij de kinderen een gevoel van vertrouwen geven en ze laten zien dat ze altijd bij de medewerkers terecht kunnen als er iets is.

2. Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van persoonlijke competenties.

Medewerkers stimuleren de kinderen om zichzelf te ontwikkelen. Niet alleen op motorisch gebied maar ook de sociaal-emotionele en cognitieve aspecten worden gestimuleerd. Door middel van positief coachen en begeleiden streven wij naar een positief zelfbeeld en een gevoel van eigenwaarde bij de kinderen. Ze krijgen de kans om zelfstandig vaardigheden te ontwikkelen en aan de hand van begeleiding grenzen te verleggen.

3. Gelegenheid bieden tot het ontwikkelen van de sociale competenties.

Meer nog dan het alleen spelen zal het spelen in een groep en het werken in teamverband worden vormgegeven bij SNO. Dit biedt kinderen de unieke kans om zich op sociaal affectief gebied optimaal te ontwikkelen. Bij SNO zijn we van mening dat sport niet alleen (door middel van endorfine aan te maken in je lichaam) een goed gevoel geeft achteraf, maar meer nog dat sport verbroedert. Sportiviteit helpt je niet alleen verder op het sportveld maar ook in het dagelijks leven, op school en thuis. Samenwerken is van groot belang voor kinderen op jonge leeftijd. Rekening houden met andermans wensen en behoeften wordt hen zo spelenderwijs bijgebracht.

4. Kinderen gelegenheid bieden om zich normen en waarden, de cultuur van een samenleving eigen te maken.

Geen mens is gelijk maar ieder mens is gelijkwaardig. Dat is de visie waarmee we bij SNO werken. Respect als basis voor de omgang met elkaar zien we terug in de manier waarop we rekening houden met eigenheid, cultuur, geloofsovertuiging en achtergrond van de kinderen en hun ouders. De mening van de ander doet ertoe en is van invloed op hoe we met elkaar en onze omgeving omgaan. Respect naar elkaar is de basis en een dagelijks thema voor de kinderen.

3. Grote risico’s

In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste grote risico’s die op onze locaties kunnen leiden tot ernstige ongevallen, incidenten of gezondheidsproblemen. De risico’s zijn onderverdeeld in drie categorieën; fysieke veiligheid, sociale veiligheid en gezondheid. De risico’s die in dit hoofdstuk zijn beschreven zijn van toepassing binnen heel SNO. Daarnaast is er per locatie nog een specifiek plan waarin de huisregels vermeldt staan die van toepassing zijn op de locatie.

Fysieke veiligheid

- Verstikking
- Vergiftiging
- Verbranding
- Vermissing
- Verwonding

Sociale veiligheid

- Grensoverschrijdend gedrag
- Kindermishandeling
- Ongewenst gedrag door ouder/verzorger of medewerker

Gezondheid

- Buitenmilieu
- Binnenmilieu
- Ziektekiemen
- Medisch handelen vanuit medewerkers

4 Genomen maatregelen:

4.1 Fysieke veiligheid

Ten aanzien van de fysieke veiligheid hebben we de volgende risico's gedefinieerd als grote risico's. De getroffen maatregelen zijn:

Verstikking

- Druiven en cherrytomaatjes worden door de helft gesneden (Voedingsbeleid).
- Tijdens het sporten dragen kinderen geen ketting, koord of lint om de nek.
- Op elke groep is minimaal één pedagogisch professional die weet wat te doen bij verstikking.

Vergiftiging

- De eigenaar waarvan SNO de ruimte huurt zorgt ervoor dat de gasinstallatie en het ventilatiesysteem jaarlijks gecontroleerd wordt. De locatiemanager ziet erop toe dat dit ook gebeurt.
- Kinderen komen niet in de keuken.
- Schoonmaakmiddelen worden opgeruimd op een plek waar de kinderen niet bij kunnen.
- Op elke groep is minimaal één pedagogisch professional die weet wat te doen bij vergiftiging.
- Wij letten op de houdbaarheidsdatum van producten (voedingsbeleid).
- Op de presentielijst staat vermeld welke kinderen er allergisch zijn (voedingsbeleid).
- De kinderen wassen hun handen voor het eten en na toiletbezoek
- Wij dienen alleen medicatie toe aan een kind wanneer een ouder hiervoor het toestemmingsformulier heeft ingevuld.
- Op de koelkasten waarin alcohol wordt bewaard zitten sloten zodat de kinderen deze niet open kunnen maken. Ook komt er doordeweeks geen bier uit de tap maar deze is aangesloten op water of zijn de biertaps afgedekt.

Verbranding

- Hete thee/koffie/cup-a-soup wordt niet gedronken in het bij zijn van de kinderen. (voedingsbeleid).
- De eigenaar waarvan SNO de ruimte huurt zorgt voor voldoende brandblusmiddelen en de jaarlijkse controle. De locatiemanager ziet erop toe dat dit ook gebeurt.
- We zorgen ervoor dat de nooduitgangen altijd toegankelijk zijn.
- Twee keer per jaar houden we een ontruimingsoefening.
- De temperatuur en afscherming van verwarmingsonderdelen zijn zodanig dat er geen brandwonden of letsel kan ontstaan.
- Kinderen komen niet in de keuken
- Op elke groep is minimaal één pedagogisch professional die weet wat te doen bij verbranding.
- Op elke locatie is een BHV'er aanwezig die de ontruiming start in geval van brand.
- Voor elke locatie is een ontruimingsplan gemaakt die met alle pedagogisch professional is besproken

- Op warme/zonnige dagen worden de kinderen ingesmeerd met zonnebrandcrème, op het heetst van de dag worden zij uit de zon gehouden (protocol warmte).

Vermissing

- De kinderen worden nooit alleen gelaten, zowel in de binnen- als de buitenruimte.
- Wanneer kinderen zelfstandig naar SNO fietsen melden zij zich eerst bij de pedagogisch professional die aanwezig is op school (protocol vervoer/ toestemmingsformulier zelfstandig fietsen).
- Tijdens uitstapjes dragen de kinderen een bandje met het telefoonnummer van SNO. De jongste kinderen dragen ook een hesje (protocol uitstapjes).
- Wij geven kinderen niet mee met iemand anders dan de ouders wanneer hier geen toestemming voor is (protocol brengen en halen).

Verwonding

- Op elke groep heeft minimaal 1 pedagogisch professional een EHBO-diploma.
- Binnen mogen de kinderen niet rennen.
- De kinderen spelen niet met deuren.
- De deuren van de wc's bij de jongste kinderen blijven open zodat hier geen vingers tussen komen.
- Hekken van de buitenruimte zijn altijd open of dicht, hier wordt door de kinderen niet mee gespeelt.
- De kinderen doen de deuren van de busjes niet zelf dicht (protocol vervoer).
- Kinderen zitten op hun billen op de stoel of kruk.
- Losliggend afval ruimen we op.

4.2 Sociale veiligheid

Wij hanteren bij een vermoeden van kindermishandeling en/of verwaarlozing van zowel ouders als collega's ons protocol meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Verder treffen wij de onderstaande maatregelen.

Ten aanzien van de sociale veiligheid hebben we de volgende risico's gedefinieerd als grote risico's.

Grensoverschrijdend gedrag

Voor onze maatregelen met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag zie hoofdstuk 7.1.

Kindermishandeling

- Bij een vermoeden van kindermishandeling en/of verwaarlozing hanteren wij het protocol meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.
- Medewerkers staan zoveel als mogelijk met zijn tweeën op de groep. Mocht dit niet het geval zijn is er altijd iemand bereikbaar die binnen 10 minuten aanwezig kan zijn.
- Wanneer een kind andere kinderen pijn doet hanteren wij het protocol ongewenst gedrag.

4.3 Gezondheid

Ten aanzien van de gezondheid hebben wij de volgende risico's gedefinieerd als grote risico's. Hiervoor hebben wij de volgende maatregelen genomen.

Buitenmilieu

- De pedagogisch professionals zijn op de hoogte van eventuele allergieën van een kind voor gras, onkruid of een andere plant.
- Na een uitstapje waarbij de kans bestaat dat een kind een tekenbeet heeft opgelopen informeren wij de ouders (protocol uitstapjes).
- Op elke groep is minimaal één pedagogisch professional die weet hoe te handelen bij een wespensteek of steek van een ander insect.

Binnenmilieu

- De eigenaar waarvan SNO de ruimte huurt zorgt ervoor dat de gasinstallatie en de ventilatie minimaal één keer per jaar wordt gecontroleerd. De locatiemanager ziet erop toe dat dit ook gebeurt.
- Voordat de kinderen aanwezig zijn wordt de ruimte waarin zij verblijven gelucht. Tijdens vakantie- en studiedagen wordt de ruimte na de lunch gelucht.
- Tijdens koude dagen zorgen wij dat de verwarming in de ruimte aanstaat. Op warme dagen zorgen wij dat de airco aanstaat of dat de deuren tegen elkaar open staan voor verkoeling in de ruimte.
- Er zijn geen planten of dieren aanwezig die een allergie bij de kinderen op kunnen roepen.

Ziektekiemen

- Na het buitenspelen, voor het eten en na toiletbezoek wassen de kinderen hun handen.
- Zieke medewerkers of kinderen zijn niet aanwezig op de groep.

- Minimaal één pedagogisch professional heeft een EHBO-diploma, diegene weet hoe om te gaan met het verzorgen van wonden van de kinderen en het voorkomen van besmettingen van andere kinderen.
- De medewerkers volgen bij een de constatering van een infectieziekte het protocol infectieziekten.
- Kinderen wordt aangeleerd in hun hand, elleboog of zakdoek te niezen of snuiten en daarna hun handen te wassen.
- Speelgoed waar een ziek kind mee heeft gespeeld wordt na afloop schoongemaakt.
- Pedagogisch professionals volgen het protocol over hygiëne beschreven in het voedingsbeleid.
- Alle kinderen hebben een eigen drinkbeker.
- Afval wordt opgeruimd in de afvalbak
- Vaatdoeken worden aan het eind van elke dag in de was gegooid. Op warme dagen in de vakantie ook halverwege de middag.

Medisch handelen vanuit medewerkers

- Voor het toedienen van medicijnen dienen ouders vooraf een toestemmingsformulier in te vullen (toestemmingsformulier toedienen medicijnen).
- Medewerkers geven kinderen geen paracetamol. Dit wordt alleen toegediend na voorschrijving van een arts en het invullen van het toestemmingsformulier door ouders.
- Voor het toedienen van medicijnen checkt de pedagogisch medewerker eerst of hij het goede middel heeft en of de houdbaarheidsdatum nog niet verstreken is.
- Minimaal één pedagogisch professional heeft een EHBO-diploma, diegene weet hoe om te gaan met het verzorgen van wonden of ander letsel bij een kind.
- Op de BSO is een EHBO doos aanwezig De inhoud van de EHBO doos wordt ten minste eens per jaar gecontroleerd op volledigheid en houdbaarheidsdata.

Ongeval met een medewerker

Een ongeval met een medewerker is een ongeval waarbij de medewerker dusdanig letsel oploopt dat zij haar werkzaamheden niet meer kan verrichten. Wanneer het ongeval plaatsvindt bij of als gevolg van de werkzaamheden, is sprake van een bedrijfsongeval. Bij een ongeval met een medewerker is in dit beleid sprake van een calamiteit.

- Wanneer een medewerker uitvalt door een ongeluk:
- Is er zorg nodig voor de gewonde medewerker;
- Moet er vervanging komen om de zorg voor de kinderen veilig te stellen (of de beroepskracht-kind ratio te herstellen);
- Moet het thuisfront van de medewerker ingelicht worden. Wanneer de gewonde medewerker met een of meer collega's in de vestiging is, kan een collega deze zaken regelen. Wanneer zij alleen staat roept zij hulp in van de locatiemanager.
- Bij een bedrijfsongeval vult de medewerker het ongevallenformulier in en levert deze in bij de locatiemanager.

Herhaling voorkomen

Evenals bij een ongeval met kinderen wordt het ongeval met een medewerker in de teamvergadering/groepsoverleg besproken hoe een ongeval kon gebeuren en welke actie is/wordt ondernomen om herhaling van het ongeval te voorkomen.

Rookbeleid

Tijdens opvang tijd, dus wanneer kinderen aanwezig zijn, wordt er niet gerookt. Ook in SNO kleding is het niet de bedoeling om te roken waar dit kan worden gezien. We zijn ons ervan bewust dat wij een voorbeeldfunctie hebben voor de kinderen. Na het roken worden handen goed gewassen zodat rookresten niet worden verspreid. Bij deze rookresten worden schadelijke stoffen van het roken verspreid door middel van contact of het inademen ervan, dit wordt derdehands rook genoemd.

Het stoppen met roken wordt gestimuleerd door de directie van SNO.

5. Omgang met kleine risico's

In onze visie en beleid staan huisregels met betrekking tot verzorging, afspraken over de ruimte, sport- en spelactiviteiten en omgang met elkaar. Hierin staan ook afspraken die de kinderen beschermen tegen kleine risico's. Regels als handen wassen voor het fruit eten, handen wassen nadat je naar het toilet bent geweest, hand voor je mond tijdens het hoesten. Door deze afspraken na te komen en regels mee te geven aan de kinderen leren zij om te gaan met diverse kleine risico's.

Leren omgaan met risico's is erg belangrijk voor kinderen. Internationaal wetenschappelijk onderzoek toont aan dat leren omgaan met risico's goed is voor de ontwikkeling van kinderen.

Door het ervaren van risicovolle situaties, bijvoorbeeld tijdens het spelen, ontwikkelen kinderen risicocompetenties: ze lere n risico's inschatten en ontwikkelen cognitieve vaardigheden om de juiste afwegingen te maken wanneer een risicovolle situatie zich opnieuw voordoet.

Het nemen van risico's is een onderdeel van de 'gereedschapskist' voor effectief leren. Risicovol spelen ontwikkelt een positieve houding van 'ik kan het' en daarmee gaat een kind uitdagingen meer zien als iets om van te genieten dan om te vermijden. Dit vergroot onafhankelijkheid en zelfvertrouwen, wat belangrijk kan zijn voor hun doorzettingsvermogen als ze geconfronteerd worden met uitdagingen

Het leren omgaan met risico's heeft een positieve invloed op de fysieke en mentale gezondheid van kinderen en op het ontwikkelen van sociale vaardigheden. Kinderen staan sterker in hun schoenen en kunnen beter conflicten oplossen en emoties herkennen van speelmaatjes.

Bewegingen die veel voorkomen bij risicovol spelen, zoals slingeren, klimmen, rollen, hangen en glijden, zijn niet alleen leu k voor kinderen, maar ook van essentieel belang voor hun motorische vaardigheden, balans, coördinatie, en lichaamsbewustzijn. Kinderen die dat niet doen zijn vaker onhandig, voelen zich ongemakkelijk in hun eigen lichaam, hebben een slechte balans en bewegingsangst.

[Bron: veiligheid.nl/risicovolspelen]

Onze missie is onze kinderen een zo veilig en gezond mogelijke opvang te bieden. Hierbij willen we ongelukken of ziekte als gevolg van een bijvoorbeeld niet schoon of ondeugdelijk speelgoed voorkomen.

Dit willen wij op een goede manier doen maar niet te beschermend. We beschermen kinderen tegen onaanvaardbare risico's. Een bult of een schaafwond kan gebeuren, dit heeft ook positieve kanten. Het vergroot sociale vaardigheden doordat je een ander kind kunt helpen als het pijn heeft. Ook heeft dit een positieve invloed op je fysieke gezondheid, elk pijntje is dan ineens niet zo groot meer. Ook vergroot het de zelfredzaamheid en het doorzettingsvermogen.

Wij aanvaarden kleine risico's op de opvang die slechts kleine gevolgen hebben voor de kinderen. Ze leren hier op een juiste manier mee om te gaan, hier hebben wij dan ook afspraken voor. Bijvoorbeeld met activiteiten of diverse spelsituaties in de gymzaal hebben we aparte afspraken om de veiligheid te waarborgen. Ook zijn er regels over hoe om te gaan met speelgoed en andere materialen, dit om te voorkomen dat kinderen hiervan letsel oplopen of wondjes.

Om diverse gezondheidsrisico's te beperken en de kinderen hier zelf hun eigen verantwoordelijkheid voor te laten dragen is het maken van afspraken noodzakelijk.

Een voorbeeld hiervan is het wassen van je handen na een toiletbezoek of voor het fruit eten. Je elleboog voor je mond als je moet hoesten of moet niezen.

Deze afspraken worden regelmatig besproken en herhaald met de kinderen, dit doen we vaak tijdens het fruitmoment.

6. Risico-inventarisatie

Elk jaar checkt de pedagogisch beleidsmedewerker het veiligheid- en gezondheidsbeleid van SNO en doet aanpassingen waar nodig. Daarnaast wordt er per locatie in januari/februari en september een groepsoverleg in gepland om het veiligheid- en gezondheidsbeleid door te nemen. Tijdens dit overleg worden ook de huisregels van de locatie besproken en zo nodig aangevuld of bijgewerkt.

7. Thema's uitgelicht

7.1 Grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag door volwassenen of door kinderen kan een enorme impact hebben op het welbevinden van het getroffen kind. In het beleid moet daarom worden beschreven hoe het risico op grensoverschrijdend gedrag door zowel aanwezige volwassenen als kinderen zo veel als mogelijk wordt beperkt. Het gaat om het risico op grensoverschrijdend gedrag door beroepskrachten, beroepskrachten in opleiding, stagiairs, vrijwilligers, overige aanwezige volwassenen en kinderen. Onder grensoverschrijdend gedrag vallen zowel seksuele, fysieke als psychische grensoverschrijdingen. Het ziet bijvoorbeeld ook toe op pestgedrag van kinderen onderling.

Grensoverschrijdend gedrag door volwassenen of door kinderen kan een enorme impact hebben op het welbevinden van het getroffen kind. In onze organisatie heeft dit thema dan ook onze bijzondere aandacht. We hebben de volgende maatregelen genomen om grensoverschrijdend gedrag met elkaar te voorkomen en wat te doen als we merken dat het toch gebeurt:

- Tijdens groepsoverleggen wordt regelmatig over het onderwerp gesproken om zo een open cultuur te creëren waarbij medewerkers elkaar durven aan te spreken.
- In het pedagogisch beleidsplan hebben we opgenomen dat kinderen wordt geleerd hoe je met elkaar om gaat waarbij respect is voor normen en waarden. Zo weten kinderen wat wel en niet toelaatbaar is, en wat gepast en ongepast gedrag is.
- Daarnaast leren we kinderen dat het belangrijk is dat ze het direct aangeven als zij bepaald gedrag ervaren dat niet wenselijk is. Leren aangeven wat zij niet prettig vinden.
- Wij hebben in het beleid opgenomen wat te doen als een ouder grensoverschrijdend gedrag vertoont. Medewerkers weten hoe de procedure volgt en wat te doen als het voorkomt.

De volgende maatregelen worden genomen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen:

- Alle pedagogisch professionals en stagiaires zijn in het bezit van een VOG.
- Pedagogisch professionals worden op de hoogte gehouden van het protocol meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.
- Bij het verschonen of omkleden van de kinderen blijft de deur van de ruimte open.
- Collega's spreken elkaar aan op ongewenst gedrag.
- Medewerkers staan zoveel als mogelijk met zijn tweeën op de groep. Mocht dit niet het geval zijn is er altijd iemand bereikbaar die binnen 10 minuten aanwezig kan zijn.
- Er wordt melding gedaan bij de leidinggevende wanneer grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt op de groep. Zowel bij grensoverschrijdend gedrag van een ouder als van een collega.
- Bij pestgedrag hanteren wij het anti-pestprotocol.
- Deuren waar geen zicht op is zitten op slot zodat geen ongewenste personen het gebouw inkomen.
- Bij grensoverschrijdend gedrag van kinderen hanteren wij het protocol ongewenst gedrag.

Wat te doen bij situatie waarin een medewerker een vermoeden/signaal heeft opgevangen dat er iets niet goed zit in de relatie tussen het kind en een collega?

Deze signalen mogen niet aan ons voorbij worden gegaan en zullen direct onderzocht moeten worden. De beroepskracht dient altijd direct de houder en pedagogisch coach op de hoogte te stellen van de twijfels en dient zelf geen afweging te maken.

Als de beroepskracht zich met een dergelijk vermoeden geconfronteerd ziet, moeten de volgende acties ondernomen worden:

- Raadpleeg de signalenlijst
- Registreer dat wat is waargenomen
- Leg het signaal direct neer bij de houder en pedagogisch coach

Wat te doen bij een situatie waarin een medewerker een vermoeden/signaal heeft opgevangen dat er iets niet goed zit in de relatie tussen het kind en de ouder?

Deze signalen moeten wij opnemen met het team en bespreken met de leidinggevende. We zullen de stappen van de meldcode in deze situatie volgen.

Wat te doen bij een situatie waarin een medewerker een vermoeden/signaal heeft opgevangen dat er iets niet goed zit in de relatie tussen ouder en collega?

De medewerker zal dit overleggen met de leidinggevende. Wij hebben hier een bepaalde signalenlijst voor ontwikkelt die we in deze situatie kunnen gebruiken. Ook wordt het besproken met de desbetreffende medewerker om te kijken of hij/zij het ook zo ervaart.

Wat te doen bij een situatie waarin een medewerker zelf een vermoeden/signaal heeft dat er iets niet goed zit in de relatie met de ouder?

De medewerker meldt dit bij de leidinggevende en de procedure die hiervoor is ontwikkeld zal gevolgd worden. De procedure is sinds kort opgenomen en hier staat ook een stukje over in het pedagogisch beleidsplan.

7.2 Achterwacht regeling

Een kindercentrum dat per dag tenminste tien uur achter elkaar opvang biedt, mag maximaal gedurende drie uur (één uur na opening, één uur tussen de middag en één uur voor sluiting) minder (maar minimaal de helft) van het aantal benodigde pedagogisch professionals inzetten. Als in een uitzonderlijke situatie er maar één medewerker aanwezig kan zijn en geen andere volwassene op de locatie is, moet de achterwachtregeling worden toegepast.

Bij een BSO mogen wij drie uur per dag (op een vakantiedag of studiedag) afwijken van het aantal verplichte medewerkers op de groep. Op een vakantiedag/ studiedag wijken wij alleen af van het aantal medewerkers tussen 07:30-09:30. De rest van de dag hebben wij in principe altijd voldoende medewerkers op de groep staan. Tijdens een reguliere schoolmiddag wijken alleen af van het aantal medewerkers tussen 14.00–14.45 tijdens het ophalen van de kinderen.

In de wet wordt de achterwachtregeling als volgt beschreven: Bij de opvang van meer dan drie aanwezige kinderen door maar één medewerker moet een achterwachtregeling worden getroffen waarin een achterwacht beschikbaar is die bij calamiteiten binnen vijftien minuten bij het opvangadres aanwezig is. Deze persoon is tijdens opvangtijden altijd telefonisch bereikbaar.

De telefoonnummers van de medewerkers zijn bij iedereen bekend, doormiddel van de Whatsappgroep waar alle medewerkers van SNO aan deelnemen. Wanneer een medewerker alleen op de groep staat spreekt hij van tevoren met een andere medewerker af dat deze de achterwacht is. Dit om te voorkomen dat er meerdere mensen gebeld moeten worden voordat iemand aanwezig kan zijn om te ondersteunen.

8. EHBO-Regeling

Om adequaat te kunnen handelen bij incidenten is het noodzakelijk dat er tijdens openingsuren op elke locatie minimaal één volwassene aanwezig is met een geldig en geregistreerd certificaat voor kinder-EHBO. We streven ernaar om alle pedagogisch professionals in dienst een EHBO-cursus te laten volgen.

In onze organisatie doen we er alles aan om te voorkomen dat een kind letsel oploopt als gevolg van een ongeluk(je). Toch is dit helaas niet geheel te voorkomen. Daarnaast kunnen zich andere calamiteiten voordoen, waardoor EHBO noodzakelijk is.

9. Beleidscyclus

9.1 Beleidscyclus

Ons beleid omtrent veiligheid en gezondheid is een lopend proces. Wij blijven nadenken over de risico's die er zijn en welke maatregelen wij moeten nemen. Onze beleidscyclus beginnen we altijd met een uitgebreide risico- inventarisatie. In hoofdstuk 4 zijn alle grote risico's beschreven. Deze risico-inventarisatie voeren wij uit met het gehele team, zodat iedereen zich hierbij betrokken voelt. Wij bespreken tijdens dit overleg welke risico's wij aanvaardbaar vinden en welke niet.

Vanuit al deze opgemerkte punten maken wij een actieplan en stellen de huisregels op. De voortgang hiervan wordt regelmatig besproken en geëvalueerd tijdens een teamoverleg. Op basis van deze evaluaties stellen we het locatie specifiek plan weer bij en zo blijft het actueel.

Op dit moment is het Beleidsplan Veiligheid & Gezondheid actueel. Alle groepen hebben dit beleidsplan uitgevoerd en de waargenomen risico's beschreven en maatregelen genomen. Tijdens team overleggen evalueren wij het veiligheid- en gezondheidsbeleid en de huisregels om te kijken of er aanpassingen of maatregelen nodig zijn. De maatregelen of afspraken die voortkomen uit de risico-inventarisatie worden opgenomen in de protocollen van SNO.

9.2 Welke maatregelen worden genomen

De risico-inventarisaties hebben inzicht gegeven in de huidige stand van zaken ten aanzien van veiligheid en gezondheid. Naar aanleiding van deze inventarisatie zijn er een aantal actiepunten op de agenda gezet met als doel de kwaliteit van de opvang te verbeteren.

9.3 Hoe worden maatregelen geëvalueerd

Zodra het beleidsplan per locatie af is evalueren wij het plan met alle medewerkers. Hierin bespreken we ook de belangrijkste actiepunten. De actiepunten en het beleidsplan zelf spreken wij gezamenlijk door en passen we het aan waaruit dit nodig blijkt.

Wij vinden het belangrijk dat elke medewerker betrokken worden bij het vormgeven van het beleid veiligheid en gezondheid. Daarom wordt dit beleid tijdens groepsoverleggen besproken zodat elke medewerker zijn aandeel heeft. Mochten er uit het overleg aanpassing nodig blijken wordt het beleid veiligheid en gezondheid of de huisregels aangepast waar nodig, worden er eventuele maatregelen genomen en worden relevante protocollen aangepast. Dit wordt genoteerd in de notulen, zodat ook niet-aanwezige medewerkers op de hoogte worden gebracht en opgeslagen in de gezamenlijke Drive. Daarnaast is er een lopend document (plan van aanpak) beschikbaar in de Drive waarin deze punten worden genoteerd en locatie breed kunnen worden nagelopen.

10. Communicatie en afstemming intern en extern

Hoe zorgen we ervoor op de locatie dat alle medewerkers (pedagogisch professionals, pedagogisch professionals in opleiding, stagiairs, vrijwilligers) zich bewust zijn van de veiligheids- en gezondheidsrisico's en met deze risico's kunnen omgaan? En hoe zorgen wij ervoor dat ouders en andere extern betrokkenen weten hoe wij op de locatie werken aan veiligheid en gezondheid?

Ongeveer één keer in de twee maanden hebben wij een groepsoverleg waarin wij het gezamenlijk hebben over de dingen waar iemand tegenaan loopt, risico's die zijn waargenomen of dingen die juist wel goed gaan. Het beleidsplan Veiligheid & Gezondheid is dan ook tijdens elke vergadering een vast agendapunt. Hierin blikken wij terug op de maatregelen die zijn genomen en of deze al behaald zijn. Ook kijken wij naar nieuwe actiepunten die in het plan moeten worden opgenomen/aangepast. Dit plan is ook geschreven per groep dus het plan wordt ook regelmatig besproken met de begeleiders van de groep. In de gezamenlijke Drive worden de notulen hiervan opgeslagen en zijn hierdoor inzichtelijk voor alle medewerkers van SNO.

Wij vinden het belangrijk dat iedereen hier een actieve rol inspeelt gezien je samen de groep begeleidt, iedereen is dan ook op de hoogte van Beleidsplan Veiligheid & Gezondheid. Ons streven is dan ook dat alle punten bespreekbaar gemaakt kunnen worden en wij feedback geven aan elkaar.

Door dit regelmatig te bespreken met elkaar weten alle medewerkers de speerpunten van het beleidsplan maar ook de aanpak. Iedereen weet op deze manier wat de uitgangspunten zijn en hoe deze uitgevoerd moeten worden.

Hoe lichten wij nieuwe medewerkers in met het beleidsplan? Elke nieuwe medewerker krijgt een intakegesprek met een vaste medewerker waarin ook het beleidsplan, de visie en het beleid wordt aangegeven en doorgesproken.

Ouders kunnen op onze site terecht voor de visie en het beleid, dit delen wij ook met de ouders tijdens een intakegesprek. Hierin staan allerlei regels over de gezondheid van kinderen, bijvoorbeeld op welke momenten wij handen wassen. Op de site staan ook onze inspectierapporten die ouders in kunnen zien. Bij het Beleidsplan Veiligheid en Gezondheid hoort ook een stukje Brandveiligheid, maar ook een stukje over de gezondheid. Hierbij een paar voorbeelden:

- Wij moeten verplicht 2 keer per jaar een brandoefening uitvoeren. Hier worden ouders over ingelicht per mail.
- Het komt weleens voor dat een kind luizen heeft. Wij moeten ouders hierover informeren het desbetreffende kind mag ook niet opgevangen worden bij SNO als het nog niet is behandeld. Ouders krijgen hierover een mail dat er luis is geconstateerd.
- Wij hebben één keer in het half jaar een oudercommissievergadering waarin wij ook veiligheid- en gezondheidsrisico's bespreken. Deze nemen wij mee in onze teamvergaderingen en voeren dit door als wij het ermee eens. Bijvoorbeeld een voedingsbeleid.

11. Ondersteuning en melding van klachten

Ondanks dat alles goed gaat kan het altijd gebeuren dat ouders een klacht hebben over de wijze waarop aan veiligheid en gezondheid wordt gewerkt.

Bij SNO zijn wij er ons als geen ander van bewust dat er altijd ruimte is voor verbetering. Daarom vragen wij altijd eerst om bij een klacht naar de medewerkers toe te stappen en de klacht voor te leggen. Bij SNO zullen wij elke klacht even serieus nemen en behandelen. Indien het gaat om klachten die de ouders niet bij de medewerkers kwijt willen, kunnen deze verdere stappen worden ondernomen:

Stap 1: Klacht indienen bij kinderopvangorganisatie

U kunt een klacht alleen schriftelijk indienen bij de kinderopvangorganisatie. Hoe u dit kunt doen, staat in hun klachtenregeling.

Stap 2: Contact opnemen met Klachtenloket Kinderopvang

Heeft de kinderopvangorganisatie geen klachtenregeling? Of reageert de organisatie niet binnen 6 weken op uw klacht of neemt die uw klacht niet serieus? Dan kunt u contact opnemen met het Klachtenloket Kinderopvang. Deze is onderdeel van de Geschillencommissie Kinderopvang. Van het loket krijgt u advies en informatie. Ook kunnen zij bemiddelen tussen u en de kinderopvangorganisatie. Deze dienst is gratis.

Stap 3: Klacht indienen bij Geschillencommissie Kinderopvang

Is uw klacht hierna nog niet opgelost? Dan kunt u het geschil voorleggen aan de Geschillencommissie Kinderopvang. U betaalt hiervoor een beperkte vergoeding (klachtengeld). Om dit te kunnen doen, moet u eerst de interne klachtenprocedure van de kinderopvangorganisatie doorlopen.

Hoe gaan wij hier mee om als organisatie?

Tijdens een intakegesprek vertellen wij aan de ouders hoe bovenstaande in zijn werk gaat. Ouders hebben er recht op om dit te weten en zo kan een klacht op een goede manier behandeld worden. Uiteraard vinden wij het fijn als de ouders de klacht eerst bij het team voorleggen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat ouders andere ideeën hebben ten aanzien van onze dienstverlening. Ouders kunnen dit bij ons mondeling, telefonisch of schriftelijk neerleggen. Ook kunnen de ouders via onze website, per locatie, de klacht of het idee invullen in ons contactformulier. Dit kan ook anoniem en komt rechtstreeks aan bij de leidinggevende.

Als organisatie nemen wij elke klacht uiterst serieus en alle klachten worden ook behandeld en geregistreerd in ons Algemeen Klachtenverslag.

Verdere stappen die ouders kunnen nemen staan hierboven genoemd: de klacht indienen bij een externe klachtencommissie of bij de Geschillencommissie Kinderopvang. Deze mogelijkheden zijn er voor ouders als zij er niet uitkomen met medewerker en de leidinggevende.

Uiteraard zien wij erop toe dat het niet zo ver hoeft te komen en zullen wij er alles aandoen om dit dan ook te voorkomen.