

## Doel

*In het Beleid Veiligheid en Gezondheid is het algemene beleid van KION met betrekking tot een veilige en gezonde werk-, speel- en leefomgeving vastgelegd. In dit beleid is beschreven hoe we omgaan met Veiligheid en Gezondheid in het algemeen. de basis voor als er gehandeld wordt. Omdat elke locatie anders is, is er tevens locatie specifiek beleid op relevante thema's. Alle medewerkers van KION nemen kennis van dit beleid en handelen ernaar.*

## Inhoudsopgave

|                                                                 |   |
|-----------------------------------------------------------------|---|
| Hoofdstuk 1 Inleiding.....                                      | 1 |
| Hoofdstuk 2 Visie en kaders.....                                | 2 |
| Hoofdstuk 3 Uitgangspunten Beleid Veiligheid en Gezondheid..... | 3 |
| Hoofdstuk 4 Rollen en verantwoordelijkheden .....               | 6 |
| Hoofdstuk 5 Veiligheid en Gezondheid werkwijze KION.....        | 8 |
| Hoofdstuk 6 Monitoring.....                                     | 9 |

## Hoofdstuk 1 Inleiding

Dit is het algemene Beleid Veiligheid en Gezondheid van KION. KION wil kinderen en medewerkers een uitdagende, maar ook zo veilig en gezond mogelijke werk-, speel- en leefomgeving bieden. Dit beleid geeft inzicht in de kaders en richtlijnen die KION hiervoor hanteert.

Werken en spelen gebeurt bij de verschillende KION-locaties. De manier waarop specifiek wordt omgegaan met veiligheid en gezondheid op een locatie staat beschreven in het Beleid Veiligheid en Gezondheid van de locatie. Dit algemene Beleid Veiligheid en Gezondheid biedt de kaders en richtlijnen en vormt het uitgangspunt voor de locatieplannen. Onderdeel van het beleid veiligheid en gezondheid is het Arbobeleid dat als doel heeft dat medewerkers hun werk gezond, vitaal, ergonomisch verantwoord en veilig kunnen doen. Het Arbobeleid is terug te vinden op het intranet van KION.

Veiligheid en gezondheid is een belangrijk aandachtspunt in de dagelijkse werkzaamheden bij de verschillende locaties. Medewerkers dragen beleid uit en doen werkzaamheden conform richtlijnen. Veiligheid en gezondheid staat regelmatig op de agenda's van de locaties. Zo blijven we scherp op onze werkwijzen. Het is cruciaal dat iedereen zich betrokken voelt bij de totstandkoming van het Beleid Veiligheid en Gezondheid en zorgt voor de naleving.

## Hoofdstuk 2 Visie en kaders

Kindontwikkeling zit in ons DNA. Maar wat ons daarin uniek maakt is de manier waarop wij kleur geven aan dit begrip: dat doen we samen, met nieuwsgierigheid en spelenderwijs. Dat zijn de kernwaarden van KION. We doen het samen. Met collega's, kinderen, ouders en met externe partijen. Door samenwerking brengen we verschillende achtergronden, ervaringen en perspectieven samen, wat leidt tot nieuwe ideeën en betere oplossingen. Samen bereiken we meer - en het is nog leuker ook!

We zijn nieuwsgierig. We blijven ons ontwikkelen door nieuwsgierig en geïnteresseerd te zijn: in de kinderen, in jezelf en elkaar, en in de wereld om ons heen. Bij KION kijken we met open blik naar de kinderen en leven hen voor om zo ook naar anderen te kijken.

We geloven in de kracht van spelen. Spelen is bij ons ontwikkelen. Spelenderwijs ontwikkelen gaat met vallen, opstaan en opnieuw proberen. Bij KION voelen kinderen en medewerkers de speelruimte om zichzelf te ontwikkelen.

Bij KION zien we kinderen écht. We begrijpen wat kinderen nodig hebben en helpen hen om spelenderwijs nieuwe dingen te leren. Onze kwaliteit zie je terug in onze pedagogische expertise, ons spelmateriaal en in de inrichting van onze locaties.

Onze slogan is Samen Ontdekken: Ontdekkers zijn van nature nieuwsgierig. Ze zijn altijd op zoek naar nieuwe kansen. Dat doen ze niet alleen, maar samen. Samenwerken brengt ons verder en maakt alles leuker. Ontdekken gaat niet altijd vlekkeloos, maar dat hoeft ook niet. Uiteindelijk word je er altijd beter van.

We geven kinderen ruimte om te ontdekken, te leren met vallen en opstaan. Kleine ongelukjes, zoals schrammen of builen, horen hierbij. Bezig zijn op-, of net over de grens wat kinderen eigenlijk al kunnen, maakt het spel voor hen spannend en uitdagend. Dit de basis van ontwikkeling en hierdoor leren zo ook hun eigen grenzen kennen en verleggen.

We maken voortdurend een inschatting van de risico's waardoor we gevaarlijke situaties met grote risico's voorkomen.

Het Beleid Veiligheid en Gezondheid van KION is, naast onze eigen visie, gebaseerd op onderstaande wet- en regelgeving:

- Wet Kinderopvang
- Besluit Kwaliteit Kinderopvang
- Voedsel- en Warenwet
- Hygiëencode kleine instellingen
- Wet speeltoestel en attractiebesluiten
- Bouwbesluit
- Arbowet

De belangrijkste aandachtspunten van het beleid zijn:

1. Bewustzijn van mogelijke risico's
2. Voeren van een goed beleid op grote risico's
3. Het gesprek hierover aangaan met elkaar en met de externe betrokkenen

KION geeft breed aandacht aan een gezonde leefstijl voor medewerkers, kinderen en ouders. Dit zie je terug in de pedagogische aandachtspunten, in het vitaliteitsbeleid en in de aandacht voor duurzaamheid. Het programma Gezonde Kinderopvang is een basis die door de trainers van dit programma wordt gebruikt in de training en de verdiepingsbijeenkomsten met de medewerkers die de training hebben gevolgd.

## Hoofdstuk 3 Uitgangspunten Beleid Veiligheid en Gezondheid

Een van de pedagogische uitgangspunten van KION is “we bieden veiligheid, betrokkenheid en warmte”. We creëren een ontspannen, warme sfeer in de groep, waarin kinderen zich prettig en op hun gemak voelen. We zorgen ervoor dat een kind zich bij ons en in de groep veilig voelt. Dan kan een kind nieuwe ervaringen opdoen, op ontdekking gaan en zich daardoor ontwikkelen. Dit houdt ook in dat we kinderen leren omgaan met kleine en aanvaardbare risico's en dat we ervoor zorgen dat risico's met grote gevolgen worden voorkomen. Hoe we omgaan met deze risico's wordt in dit hoofdstuk nader toegelicht.

### 3.1 Leren omgaan met aanvaardbare risico's

KION heeft als slogan Samen Ontdekken. We willen kinderen de ruimte geven om te ontdekken.

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 (zie ook de website van [veiligheid.nl](http://veiligheid.nl), bij [risicovol spelen](http://risicovol.spelen));

- Door het ervaren van risicovolle situaties, bijvoorbeeld tijdens het spelen, ontwikkelen kinderen risicocompetenties: ze leren risico's inschatten en ontwikkelen cognitieve vaardigheden om de juiste afwegingen te maken als 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 leuk 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.

We aanvaarden risico's met slechts kleine gevolgen. Wij leren kinderen hier op de juiste wijze mee om te gaan. Om risico's te beperken en de kinderen hieraan zelf te laten bijdragen zijn goede afspraken met kinderen noodzakelijk.

Voorbeelden van afspraken die betrekking hebben op gezondheidsrisico's:

- Handen wassen na toiletbezoek;
- Elleboogholte voor mond houden tijdens niezen of hoesten;
- Voor het eten handen wassen (bij grotere kinderen wordt daar wel eens van afgeweken als ze tijdens het spelen fruit mogen pakken wat klaar staat);
- Niet met de afvalcontainer spelen maar kinderen mogen bijvoorbeeld wél zelf een luier weg gooien.

Om kinderen op een veilige manier de ruimte te geven om te ontdekken maken we ook afspraken met kinderen. Voorbeelden van afspraken met betrekking tot veiligheid zijn:

- Bij het klimmen in bomen letten kinderen op zichzelf en wat ze zelf kunnen. Ze laten zich niet overhalen om hoger te klimmen dan dat ze eigenlijk kunnen.
- Fietsen en rolschaatsen op het plein mag, maar wel op de afgesproken route en met bescherming.

- Zagen en timmeren mag in het bijzijn van een pedagogisch professional en in de daarvoor bestemde ruimte.

De afspraken worden regelmatig met de kinderen besproken en herhaald. Bijvoorbeeld voorafgaand aan een activiteit of spel, voorafgaand aan een verschoningsmoment, voor het eten of in periodes dat veel kinderen en medewerkers verkouden zijn.

Locatie specifieke afspraken die zijn gemaakt met een team staan in de werkafspraken van de locatie.

Aangezien afspraken maken met de zeer jonge kinderen (zoals 0-jarigen) niet mogelijk is, zorgen wij ervoor dat de veiligheids- en gezondheidsafspraken zijn vertaald naar werkinstructies voor de pedagogisch professionals.

### **3.2 Risico's met grote gevolgen**

Het voorkomen van risico's met grote gevolgen heeft altijd prioriteit. Daarom wordt er bij alle locaties van KION volgens de onderstaande afspraken gewerkt.

#### **3.2.1 Sociaal emotionele veiligheid**

Risico's op het gebied van sociaal emotionele veiligheid voorkomen we door het vierogenprincipe, maatregelen op het gebied van grensoverschrijdend gedrag en de achterwachtingregeling.

Onderstaande zijn de afspraken genoemd die voor elke locatie gelden. Locatie specifieke afspraken worden vastgelegd in het Beleid Veiligheid en Gezondheid van de locatie.

#### **Vierogenprincipe**

Alle KION-collega's zijn bekend met het vierogenprincipe en bewaken dat dit wordt nageleefd. Dit wordt zo gerealiseerd:

- De dagopvang (kinderdagverblijf en peutergroep) en de buitenschoolse opvang zijn bij KION zo georganiseerd dat een pedagogisch professional, pedagogisch professional in opleiding, stagiaire, vrijwilliger of andere volwassene zijn of haar werkzaamheden uitsluitend kan verrichten terwijl hij of zij gezien of gehoord kan worden door een andere volwassene.
- Door met z'n tweeën aanwezig te zijn en de ruimtes transparant te houden, waarborgen we het vierogenprincipe. Tijdens breng- en haalmomenten kan de tweede volwassene de ouder zijn die onaangekondigd binnen kan lopen om een kind te komen brengen of halen.
- Collega's en leidinggevenden spreken elkaar aan als ze merken dat het vierogenprincipe niet goed wordt nageleefd.

#### **Grensoverschrijdend gedrag**

Grensoverschrijdend gedrag door volwassenen of door kinderen kan een enorme impact hebben op het welbevinden van het getroffen kind. Bij de KION-locaties heeft dit thema onze bijzondere aandacht. We hebben de volgende maatregelen genomen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en weten wat we moeten doen als we merken of vermoeden dat het toch gebeurt:

- Alle medewerkers hebben een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).
- In het pedagogisch beleid is opgenomen dat kinderen wordt geleerd hoe je met elkaar om kunt gaan, met normen en waarden. Zo weten kinderen wat gepast en ongepast gedrag is.
- We leren kinderen dat het belangrijk is dat ze direct aangeven als zij gedrag ervaren dat niet wenselijk is. We helpen ze mondiger te maken op momenten dat dit nodig is.
- Er zijn duidelijke afspraken hoe er gehandeld moet worden als een kind een ander kind mishandelt bij de opvang en deze afspraken zijn bekend bij medewerkers.

- Bij een vermoeden van kindermishandeling of grensoverschrijdend gedrag volgen wij het protocol 'Kindermishandeling en grensoverschrijdend gedrag'. Alle medewerkers zijn hiermee bekend.
- Tijdens teamvergaderingen wordt regelmatig over het onderwerp gesproken om zo een open cultuur te creëren waarbij medewerkers elkaar durven aan te spreken. De gedragscode, die geldt voor alle medewerkers en klanten van KION, komt dan ook aan de orde.

### **Achterwachting**

Als in een uitzonderlijke situatie maar één medewerker bij de locatie aanwezig is en dit ook is toegestaan gezien het aantal kinderen, wordt de achterwachting toegepast. Zodoende is er altijd iemand stand-by die in het geval van een calamiteit kan bijspringen.

De achterwachting houdt in dat in eerste instantie wordt gekeken of er een andere volwassene aanwezig kan zijn in het gebouw. Dit kan een volwassen stagiaire zijn, een vrijwilliger, een administratieve kracht, de clustermanager of een medewerker van een andere gebruiker van het pand. Is er geen andere volwassene op de locatie dan is er een volwassene, die binnen 15 minuten aanwezig kan zijn, telefonisch bereikbaar. Dit wordt in samenspraak met de medewerkers geregeld en hierover worden duidelijke afspraken gemaakt met deze achterwachting.

Als er maar één medewerker ingezet wordt in de tijden dat er mag worden afgeweken van de wettelijke beroepskracht-kind ratio, bijvoorbeeld tijdens de pauze, dan is er altijd een andere volwassene in het pand aanwezig. Dit kan geregeld worden zoals beschreven in de vorige alinea of de collega blijft tijdens de pauze in het pand.

### **3.2.2 Fysieke veiligheid**

We leren kinderen om te gaan met risico's met kleine gevolgen. Voor risico's met grote gevolgen willen we ze natuurlijk beschermen.

Dit gaat om risico's wat betreft fysieke veiligheid bij vallen van hoogte, verstikking, vergiftiging, verbranding en verdrinking.

Met behulp van de Risicomonitor van Veiligheid.nl worden de grote risico's onder de aandacht gebracht en beschreven in het locatiebeleidsplan Veiligheid en gezondheid.

Om kansen op grote gevolgen zo klein mogelijk te maken zijn er veiligheidsmaatregelen genomen (zoals hekjes voor deuren, alarmen op bedden, verwijderen van koorden van raambekleding). Daarnaast zijn er werkafspraken gemaakt (geen hete dranken binnen bereik van kinderen, regelmatig insmeren met zonnebrandcrème). Deze werkafspraken zijn verwerkt in werkinstructies en zijn voor alle medewerkers van KION terug te vinden op het intranet van KION: Kiek. Ieder jaar worden deze werkinstructies bij medewerkers onder de aandacht gebracht.

Wanneer er op een locatie andere of aanvullende maatregelen nodig zijn, dan staan deze beschreven in locatiebeleidsplan Veiligheid en Gezondheid.

### **3.2.3 Gezondheid**

Hetzelfde geldt voor gezondheidsrisico's met grote gevolgen. Om het risico op medische fouten te minimaliseren werken we met medicijnverklaringen en volgen alle medewerkers een kinder-EHBO training. Wat betreft infectieziektes hanteren we hygiëne maatregelen en medewerkers kunnen relevante informatie snel vinden op Kiddi.rivm.nl op de iPad (die op elke groep gebruikt wordt). Om te zorgen voor een zo gezond mogelijk binnenmilieu zijn er thermometers in alle ruimtes waar kinderen verblijven, en wordt het CO2 gehalte in ruimtes regelmatig gemeten en gemonitord. Verder

zijn er afspraken over ventileren en luchten. Voor het buitenterrein zijn er maatregelen getroffen om te voorkomen dat er giftige planten staan waar kinderen bij kunnen.

#### **Afspraken voor de organisatie en bij locaties**

In de beroepscode en gedragscode zijn essentiële zaken over een veilige omgeving opgenomen. Denk hierbij aan respectvol omgaan met elkaar en zorgen voor een veilige omgeving. De gedragscode en beroepscode staan in het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers en worden regelmatig in het team besproken. In het Arbobeleid zijn eventuele acties rondom arbeidsomstandigheden voor de medewerkers opgenomen in het Arbobeleid van de organisatie en indien nodig gespecificeerd in Beleid Veiligheid en Gezondheid van de locaties.

Het Beleid Veiligheid en Gezondheid, de werkinstructies en exacte afspraken zijn voor ouders na te vragen bij de locatie. Medewerkers vinden de informatie op het intranet van KION.

## **Hoofdstuk 4 Rollen en verantwoordelijkheden**

### ***Bestuurder***

- Is verantwoordelijk voor alles op het gebied van veiligheid en gezondheid: de bestuurder stelt de teammanagers/clustermanagers en preventiemedewerkers in staat het vastgestelde beleid rondom veiligheid en gezondheid uit te voeren.
- Is verantwoordelijk voor goed handelen van de medewerkers op het gebied van veiligheid en gezondheid.
- Communiceert met woordvoering KION, media en derden conform richtlijn crisiscommunicatie.

### ***Teammanagers/Clustermanagers***

- Zijn verantwoordelijk voor alles op het gebied van veiligheid en gezondheid bij de eigen locatie(s)/afdeling(en), binnen het eigen werkgebied.
- Zijn verantwoordelijk voor goed handelen van medewerkers bij de eigen locatie(s)/afdeling(en), binnen het eigen werkgebied.
- Zorgen voor invulling van de rol van contactpersoon Veiligheid en Gezondheid.
- Zorgen voor afstemming van taken en communicatie met de contactpersonen.
- Zorgen voor afstemming met preventiemedewerker op het gebied van de RI&E op Arbogebied.
- Communiceren met ouders en familie, conform de richtlijn crisiscommunicatie.

### ***De kwaliteitsmedewerkers***

- Zorgen voor de opbouw en instandhouding van een actueel beleid voor veiligheid en gezondheid.
- Zorgen voor eventueel overleg met de preventiemedewerkers.
- Organiseren minimaal éénmaal per jaar een bijeenkomst van alle contactpersonen, om signalen en knelpunten te bespreken en oplossingen te zoeken.
- Zijn namens KION-contactpersoon, zowel intern als extern, voor zaken betreffende veiligheid en gezondheid van kinderen.
- Rapporteren aan Bestuur/Directie over activiteiten en incidenten van veiligheid en gezondheid kinderen.

### ***Preventiemedewerker (aangestuurd door HR)***

Aan ieder cluster is een preventiemedewerker gekoppeld die de teams en clustermanager ondersteunt in het beleid Veiligheid en Gezondheid voor de medewerkers, het Arbobeleid.

De preventiemedewerker:

- Is aanspreekpunt voor collega's en leidinggevend.

- Signaleert en inventariseert knelpunten op Arbogebied.
- Bewaakt dat knelpunten op het gebieden van veiligheid en gezondheid, voortkomend uit de Arbo-instrumenten voor medewerkers, worden opgelost.
- Geeft gevraagd en ongevraagd advies.
- Zoekt samen met collega's en leidinggevendenden naar oplossingen.
- Bespreekt verbeterpunten en doet voorstellen over het inschakelen van deskundigen.
- Adviseert over ergonomische aspecten bij de locatie(s).
- Signaleert trends binnen de organisatie die locatie overstijgend zijn en adviseert hierover aan het KMO en de OR.

#### ***Contactpersoon Veiligheid en Gezondheid (gecoördineerd door afdeling kwaliteit)***

- Ondersteunen en adviseren de clustermanager over taken op het gebied van gezondheid en veiligheid. Er kan per cluster gekozen worden voor een of meerdere contactpersonen. Het is aan de clustermanager te bepalen hoe ze/hij dit organiseert, eventueel samen met een ander cluster. (Bij knelpunten is de clustermanager verantwoordelijk voor het nemen van beslissingen.)
- (Mede) organiseren en uitvoeren van de risico-inventarisatie met behulp van Risico Monitor
- Toezicht houden op gebruik hygiëne en schoonmaakchecklisten (ingevuld, actie ondernomen bij afwijkingen, archiveren).
- Volgen van de officiële opleiding BHV voor contactpersonen met de daarbij behorende herhalingen.
- Indien nodig: ondersteuning bieden bij het opstellen van een calamiteitenplan (o.a. bij nieuwe locaties).
- Erop toezien dat op alle locaties een calamiteitenplan aanwezig is en dat ermee geoefend wordt.
- Check of er voldoende medewerkers BHV zijn en medewerkers herinneren aan de herhaling
- Pedagogisch professionals er aan herinneren eens in de anderhalf jaar de herhalingscursus kinder-EHBO te volgen.
- Ondersteuning bieden bij daadwerkelijke calamiteiten.

#### ***Medewerker BHV***

- Volgen van de trainingen BHV basis en de herhalingen
- Samen met de contactpersoon Veiligheid opstellen en bewaken van het calamiteiten- en ontruimingsplan van een locatie;
- Mede zorgen dat er jaarlijks ontruimingsoefeningen worden gehouden;
- Optreden bij calamiteiten volgens de taakverdeling in het calamiteitenplan (ontruiming, brandbestrijding, EHBO, enz.)



## Hoofdstuk 5 Veiligheid en Gezondheid werkwijze KION

### 5.1 Risico's

Met kleine risico's leren we kinderen omgaan; grote risico's perken we in door maatregelen te nemen. Om te zorgen dat risico's in beeld blijven en iedereen op de hoogte is van verschillende werkinstructies en afspraken worden onderwerpen jaarlijks besproken en gecheckt. Dit gebeurt door het jaar heen en staat gepland in het KION Jaarwerkplan.

### 5.2 Locatie specifiek

Het beleid van KION met betrekking tot de verschillende onderwerpen is vastgelegd in werkinstructies die iedereen terug kan vinden op het intranet. Met het (jaarlijks) op een of andere wijze aan de orde brengen van de onderwerpen wordt er per locatie gecheckt of risico's bekend zijn, grote risico's worden voorkomen en waar nodig acties worden uitgezet. Het Beleid Veiligheid en Gezondheid van de locatie is een document wat zo nodig wordt aangepast en bijgesteld, afhankelijk van de situatie op de locatie. Bij grote wijzigingen als gebruik van andere ruimtes wordt er heel kritisch naar alle onderwerpen gekeken en waar nodig extra actie uitgezet.

De clustermanager is verantwoordelijk voor het beleid Veiligheid en Gezondheid van de locaties, dat dit bij de teamleden bekend is en wordt nageleefd. Een clustermanager heeft één of meerdere contactpersonen Veiligheid en Gezondheid in het team. De contactpersoon Veiligheid en Gezondheid houdt in samenspraak met het team en de clustermanager het beleid actueel en ondersteunt de clustermanager bij het communiceren van het beleid en de acties. Ook zorgt de contactpersoon voor de samenstelling van het Beleid Veiligheid en Gezondheid voor de locatie. Hierin staan:

- specifieke bepalingen, indien nodig, voor de locatie
- afspraken om risico's specifiek voor de locatie te beperken
- handelwijze bij onveilige en ongezonde situaties op de locatie
- uit te voeren acties om verbeteringen door te voeren
- controle activiteiten

### 5.3 Iedereen op de hoogte

Minimaal één keer per jaar worden alle onderwerpen bijgesteld aan de actualiteit. Dit onderwerp wordt dan, samen met de werkafspraken, bij alle teamleden van de locatie onder de aandacht gebracht. Dit kan door afspraken te bespreken, of door een filmpje of quiz de kennis over onderwerpen verder te verdiepen. Medewerkers die niet aanwezig zijn op dat moment worden nadien bijgepraat of lezen een verslag om op de hoogte te blijven. Het KION Jaarwerkplan fungeert als hulpmiddel voor de clustermanagers om de verschillende onderwerpen in het jaar te bespreken. Nieuwe medewerkers en stagiaires/vrijwilligers krijgen een overzicht van de afspraken van de locatie waar ze werken en worden daarop ingewerkt. Van aanpassingen worden zij via hun begeleider of notulen op de hoogte gebracht.

### 5.4 Dagelijkse gang van zaken

Om ervoor te zorgen dat in het dagelijkse werk de risico's op veiligheid en gezondheid ook zo klein mogelijk worden gehouden, vindt er dagelijks een visuele check plaats van de ruimtes binnen en buiten. Pedagogisch professionals bekijken de ruimte als ze binnenkomen en lopen over de speelplaats voordat ze met de kinderen naar buiten gaan. Risicovolle situaties of bijzonderheden worden direct verholpen. Zo worden bijvoorbeeld de binnenruimtes gelucht en de zandbak gecontroleerd op uitwerpselen. Daarnaast wordt er bij de locaties gewerkt aan de hand van duidelijke werkinstructies. Zo zijn er bijvoorbeeld werkinstructies voor 'Hygiënisch werken op de groep' en 'Veilig slapen'. Verder wordt er gebruik gemaakt van lijsten voor controle van schoonmaak en voedselhygiënemaatregelen.



Er zijn zaken centraal uitgezet naar externe bedrijven, zoals het maandelijks onderhouden van de tuinen, onderhoud van installaties en jaarlijkse inspectie speeltoestellen. Er zijn logboeken bij de locatie waarin dit onderhoud wordt vastgelegd. Meubilair bij de locaties voldoet aan de eisen zoals wettelijk vastgesteld voor de kinderopvang in het Warenwetbesluit. Hiervoor worden geselecteerde leveranciers ingezet om de kwaliteit te borgen en deugdelijk meubilair te leveren.

Naast de check op risico's van materialen is het belangrijk dat er continue oog is voor de dagdagelijkse veiligheid. Medewerkers houden de kinderen in het oog en hebben steeds oog voor de grote risico's. Zij zorgen ervoor dat flexmedewerkers en stagiaires de belangrijkste afspraken kennen en spreken elkaar aan op het belang van de veiligheid van de kinderen.

## Hoofdstuk 6 Monitoring

De kwaliteitsmedewerkers volgen de veranderingen in wet- en regelgeving, de aanpassingen in de Risicomonitor en adviseren clustermanagers en contactpersonen in de stappen die ze moeten zetten. Minimaal een keer per jaar is er een bijeenkomst van de contactpersonen waarin verschillende zaken worden besproken naar aanleiding van ervaringen, veranderingen of aandachtspunten.

De clustermanager en de contactpersoon Veiligheid en Gezondheid lopen regelmatig (maar in ieder geval één keer per jaar) de risico's na. Zij zorgen ervoor dat het beleid rondom Veiligheid en Gezondheid wordt bijgesteld en onder de aandacht blijft van alle teamleden (pedagogisch professionals, vrijwilligers, stagiaires en anderen die betrokken zijn bij de opvang in de groepen). De werkinstructie Veiligheid en Gezondheid is hierbij een hulpmiddel. Tijdens de jaarlijkse bijeenkomsten van de contactpersonen zal er ook aandacht zijn voor het actueel houden van de plannen en vooral het uitzetten en volgen van acties. Het locatie specifieke plan van aanpak, met daarin de te nemen acties n.a.v. de evaluatie is ten alle tijden door de pedagogisch professional in te zien op de pc of laptop van de locatie.

Kwaliteitsmedewerkers monitoren of de locatie plannen actueel zijn en koppelen dit terug aan de clustermanagers.

Incidenten bij locaties worden direct opgepakt en afgehandeld en nadien gemeld in een hiervoor bestemd registratiesysteem. Het uitzetten van acties na een incident, om herhaling te voorkomen, is de verantwoordelijkheid van de clustermanager. De kwaliteitsmedewerkers volgen de incidentmeldingen en signaleren incidenten die aandacht vragen, doordat ze bijvoorbeeld vaker voorkomen of echt te voorkomen waren geweest. Ze ondernemen actie naar de leidinggevende of de gehele organisatie, via de reguliere kanalen als e-mail, sociaal intranet of via de contactpersonen. Eens per kwartaal is er een rapportage van alle incidenten aan het management.

Hoe er bij een locatie wordt omgegaan met calamiteiten is vastgelegd in het calamiteitenplan. Daarin staat ook beschreven wie wat doet bij een calamiteit en hoe de communicatie verloopt. De clustermanager is verantwoordelijk voor de jaarlijks update van het calamiteitenplan.