



ALETTA JACOBS
COLLEGE

Protocol Agressie en Geweld

Dit is het Protocol Agressie en Geweld van het dr. Aletta Jacobs College in Hoogezand. Bij de totstandkoming van dit protocol is gebruik gemaakt van de Handreiking Agressie en Geweld van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Vastgesteld op:

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Agressie en geweld	3
3. Beleid en verantwoordelijkheden	4
4. Melden voorval agressie en geweld	5
5. Reactie naar de dader	6
6. Aangifte doen en verhalen van de schade	6

*Besproken in de directievergadering van 13 februari 2017
Vastgesteld op*

1. Inleiding

Werknemers met een publieke taak (bijv. bij de politie, gezondheidszorg en in het onderwijs) hebben geregeld te maken hebben met agressie en geweld. Dit is natuurlijk onacceptabel gedrag. Dit protocol beschrijft wat de school doet op het moment dat zich zoiets toch voordoet.

Dit protocol volgt de Handreiking Agressie en Geweld, zoals die is opgesteld door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

2. Agressie en geweld

Agressie en geweld worden als volgt gedefinieerd:

‘Het welbewust verbaal uiten, gebruiken van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een werknemer van het dr. Aletta Jacobs College, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van zijn/haar taak, wat resulteert of waarschijnlijk zal resulteren in een gevoel van bedreiging, materiële schade, letsel, psychische schade of de dood.’

Het gaat dus om omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het werk op school. Deze kunnen ook in de privé sfeer van een medewerker plaatsvinden.

De uitingsvormen van agressie en geweld kunnen zowel verbaal als fysiek zijn. Het onderstaande overzicht is een samenvatting van de Handreiking van het Ministerie van Binnenlandse Zaken. Het geeft een indruk van de vele uitingsvormen van agressie en geweld. Wat de achtergrond ook is: nooit accepteren we dit gedrag jegens een medewerker.

Het is duidelijk dat in de reactie hierop onderscheid wordt gemaakt tussen een leerling, bijvoorbeeld in een klassensituatie, een ouder en een externe persoon.

Verbaal geweld	Fysiek geweld	Discriminatie	Seksuele intimidatie	Overige intimidatie
schreeuwen schelden vernederen treiteren pesten vals beschuldigen	duwen, trekken, slaan vastgrijpen schoppen fysiek hinderen spugen bijten	naar huidskleur naar sekse naar leeftijd naar geloofsovertuiging naar seksuele geaardheid of voorkeur	seksueel getinte opmerkingen of blikken nafluiten seksueel getinte e-mail of sms	bedreigen onder druk zetten chanteren bekladden gezinsleden bedreigen stalken

3. Beleid en verantwoordelijkheden

Algemeen

In het beleid van het dr. Aletta Jacobs College staan integriteit en veiligheid centraal. Wat we daaronder verstaan en hoe we dat willen bewerkstelligen is beschreven in het Schoolveiligheidsplan en de Integriteitscode. Beide documenten zijn te vinden op de site van de school.

De directie zorgt voor de formulering van beleid en daaruit voortvloeiende beheersmatige activiteiten. Het gaat dan bijvoorbeeld om de registratie van meldingen van incidenten; de organisatie van trainingen voor conciërges, die zijn gericht op het voorkomen en het omgaan met agressie en geweld. Er is een veiligheidscoördinator en een Arbo-coördinator.

De schoolleiding draagt de pedagogische visie – en de betekenis van veiligheid daarin – uit naar de ouders. Dat gebeurt bijvoorbeeld op ouderavonden en in de digitale ouderbrieven. Medewerkers van de school zorgen er voor dat er in de school geen discriminerende teksten en/of afbeeldingen voorkomen op posters, de site, enz. In functioneringsgesprekken kan dit thema geagendeerd worden.

De medewerkers benutten alle mogelijkheden om agressie en geweld te voorkomen en/of te beperken. Voor docenten betekent dit, dat ze zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat, waarin leerlingen gelijkwaardig worden behandeld. Alle medewerkers van het dr. Aletta Jacobs College zijn zich bewust van het feit dat ze rolmodel zijn. Ze zullen direct ingrijpen als leerlingen elkaar pijn doen, mits daarbij hun eigen veiligheid geen gevaar loopt. Niet alleen door leerlingen uit elkaar te halen en op hun gedrag aan te spreken, maar ook door met hen de situatie te analyseren en hen na te laten denken over de vraag hoe ze een volgende keer anders kunnen reageren.

Specifiek

We willen geen agressie en geweld in de school. Dat kan betekenen dat we leerlingen, indien we vinden dat ze daarvoor in aanmerking komen, een sociale vaardigheidstraining aanbieden.

Bij het escaleren van geweld bij leerlingen handelen we als volgt:

- Schakel direct nog een collega in;
- De leerling wordt uit de bedreigende situatie gehaald;
- Indien nodig¹ wordt een leerling in bedwang gehouden;
- Zelf rustig blijven;
- Een collega houdt toezicht op de klas;
- Een leerling koelt, onder toezicht, af in een rustige ruimte;
- Ouders worden altijd van de situatie op de hoogte gebracht.

Waar sprake is van een vermoeden van agressief en gewelddadig gedrag door ouders of verzorgers, treedt de schoolleiding de-escalerend op. De schoolleiding is hierin proactief, door bijvoorbeeld ouders

¹ Er is bij dit contact terughoudendheid geboden. Het gaat hier om situaties waarbij dit noodzaak is om erger te voorkomen. Waar dat mogelijk is: vooraf zeggen dat deze ingreep gaat gebeuren.

uit te nodigen voor een gesprek. Als er in de school toch sprake is van een (mogelijke) escalatie van agressie en geweld door een ouder dan handelen we als volgt:

- Schakel een collega en/of directielid in;
- Indien nodig: leerkracht uit de bedreigende situatie halen, mits daarbij de eigen veiligheid geen gevaar loopt.
- Indien nodig (te bepalen door schoolleiding): afspraken over tijdelijke sluiting van deuren en/of inschakelen van de politie;
- Ouder kalmeren;
- De directie gaat een gesprek aan met de ouder en hoort ook de leerkracht. Daarbij is dit protocol van toepassing.

In de gevallen waarin de eigen veiligheid gevaar loopt, worden omstanders verwijderd en de politie of 112 gebeld. De leidinggevende zorgt ervoor dat binnen 2 werkdagen een reactie naar de dader gaat.

Wanneer er een leerling betrokken is, wordt altijd melding van het voorval in Magister (**incident of logboek**) gemaakt. Bij pesten treedt het **pestprotocol** in werking. Het pestprotocol staat op de site van de school. Bij fysiek geweld en discriminatie is er altijd sprake van een **incident**- en wordt in Magister bij de *dader* onder **incident** een melding gedaan en een incidentformulier ingevuld (digitaal beschikbaar voor teamleiders en hoofdconciërge. (let op: bij het slachtoffer wordt het voorval in het **logboek** opgenomen). Bij verbaal geweld en (seksuele) intimidatie bepaalt de teamleider of er sprake is van een **incident** of in magister bij de dader onder **incident** een verslag wordt opgenomen en een incidentformulier wordt ingevuld. Wanneer er agressie en geweld door anderen dan leerlingen of medewerkers tegen een leerling of medewerker geuit wordt, wordt er een incidentregistratieformulier ingevuld. De ingevulde incident formulieren komen binnen bij de directiesecretaresse en er wordt een overzicht bijgehouden, dat ook minimaal ieder jaar in december tijdens een directiebestuur besproken wordt.

4. Melden voorval agressie en geweld

Ieder voorval van agressie en geweld van een ouder of externe persoon jegens een medewerker van het dr. Aletta Jacobs College wordt door een medewerker gemeld bij zijn leidinggevende (directeur of teamleider).

Daarbij maken we gebruik van de zgn. “**Zeven W’s**”:

- **wie** erbij betrokken was (naam slachtoffer, dader);
- **wat** er gebeurde (wat is de rol van alle betrokkenen? Wat was het doel/doelwit van het agressieve gedrag? Wat zijn de gevolgen voor het slachtoffer; getuigen, dader en organisatie?);
- **waar** het gebeurde;
- **waarom** het gebeurde;
- **wanneer** het gebeurde (dag/datum/tijd);
- **waarmee** het gebeurde (zijn er hulpmiddelen gebruikt? Zo ja, welke?);
- **wijze** waarop het gebeurde (zijn er maatregelen genomen om agressie en geweld te stoppen?).

De leidinggevende zorgt voor een schriftelijke beschrijving van het voorval op basis van bovenstaande zeven punten en verstrekt deze gegevens aan een van de veiligheidscoördinator, waarmee hij

vervolgens overlegt over het vervolgtraject. De leidinggevende deelt de registratiegegevens met de politie. Hij meldt bij de betreffende medewerker dat daadwerkelijke registratie heeft plaatsgevonden.

De leidinggevende zorgt voor nazorg/afhandeling. Zie daartoe het 'Reglement opvang personeel en leerlingen bij ernstige incidenten' (zie bijlage 1).

Met betrekking tot agressie en geweld van een leerling jegens een medewerker van het dr. Aletta Jacobs College geldt de bestaande regeling schorsen en/of verwijderen. In dit soort gevallen zal vaak ook sprake zijn van contact met de inspectie VO.

5. Aangifte doen en verhalen van de schade

Op onze scholengemeenschap doet het bevoegd gezag² in beginsel altijd aangifte bij bedreiging en fysiek geweld die een strafbaar feit opleveren. Het bevoegd gezag verwacht dat ook van de medewerkers. Daarbij ondersteunt de leidinggevende de medewerker. De school adviseert de medewerker niet zijn huisadres, maar dat van de school op te geven.

De school wenst van de politie een strafrechtelijk onderzoek naar het gepleegde strafbare feit. Want strafbare feiten zijn handelingen en daden die grote gevolgen voor het slachtoffer kunnen hebben. Het kan gaan om financiële schade, letsel, psychologische schade en zelfs de dood zijn. De impact is groot. Als sprake is van schade dan zal dit worden gemeld en ook dat dit vergoed moet worden. De informatie die de politie nodig heeft is dezelfde als aangegeven onder paragraaf 4.

² De politie ziet het liefst dat het slachtoffer aangifte doet. Het beleid van de school is dat de directeur van de locatie, namens het bevoegd gezag, de werknemer hierbij ondersteunt. Als de werknemer dit niet wil, doet de werkgever aangifte. De werknemer zal er rekening mee moeten houden dat hij als getuige wordt gehoord.

Bijlage 1. Protocol Ernstige incidenten.

Opvang personeel en leerlingen bij ernstige incidenten.

Op het moment dat een ernstig incident heeft plaats gevonden, wordt direct de mentor of de eigen of een andere teamleider geïnformeerd. Met toestemming van het slachtoffer wordt ook de directie op de hoogte gebracht. Als het leerlingen betreft worden de ouders direct geïnformeerd.

Taken en verantwoordelijkheden van de mentor/teamleider:

- Een luisterend oor bieden.
- Informatie geven over opvangmogelijkheden
- Eigen grenzen aangeven.
- Doorverwijzen naar hulpverlenende instanties.
- Vertrouwelijk omgaan met informatie.

Opvangprocedure:

Iedereen is verplicht het slachtoffer uit de situatie te helpen en de eerste opvang te regelen.

Contact met het slachtoffer:

Dit is in eerste instantie de taak van de mentor/teamleider. Het slachtoffer kan zelf aangeven met wie hij of zij over het voorval wil praten.

Terugkeer op school:

- Dit wordt in overleg bepaald met de directie.
- De directeur geeft ook aan welke vormen en mogelijkheden er zijn ten aanzien van begeleiding.
- De directie of mentor/teamleider houdt
- een regelmatig contact. Aan de hand daarvan wordt bekeken wanneer terugkeer op school mogelijk is.

Ziekmelding:

De betrokkene wordt ziek gemeld (afhankelijk van de ernst van de situatie), waarbij wordt aangegeven dat de aard van de ziekte ten gevolge van het werk is.

Materiële schade:

- Het vaststellen van eventuele materiële schade gebeurt in eerste instantie door de directie.
- De directie zorgt voor snelle afwikkeling van de schadevergoeding.
- Bij blijvende arbeidsongeschiktheid geldt de normale verzekering van het slachtoffer, tenzij de organisatie onzorgvuldigheid of nalatigheid te verwijten valt.

Melding bij de politie:

Bij een misdrijf wordt altijd door de werkgever aangifte gedaan bij de politie.

Arbeidsinspectie:

- De directie kan afgezien van de wettelijke verplichtingen besluiten dat de arbeidsinspectie ingeschakeld wordt.
- Melding bij de arbeidsinspectie dient in ieder geval plaats te vinden indien er sprake is van een ernstig ongeval. (Tel.: 0475 – 356666)
- Onder een ernstig ongeval wordt verstaan: het oplopen van lichamelijke en/of geestelijke schade aan de gezondheid, die binnen 24 uur na het ongeval leidt tot opname in een ziekenhuis ter observatie of behandeling, dan wel naar redelijk oordeel blijvend zal zijn.