

# Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Hoogeveen

## protocol over het handelen tegen agressie en geweld

voorlopig vastgesteld directeur-bestuurder	22 maart 2012
instemming GMR	19 april 2012
definitief vastgesteld directeur-bestuurder	20 april 2012
Ingangsdatum	1 augustus 2012

## 1. Inleiding

Dit protocol is gemaakt om duidelijk te maken hoe we handelen bij agressie en geweld. Het protocol geeft aan dat agressie en geweld niet getolereerd worden. Het protocol maakt onderdeel uit van het schoolveiligheidsplan zoals dat voor alle scholen vanaf 1 augustus 2012 verplicht is te hebben.

Dit protocol is voor de STOVOH nieuw; veel middelbare scholen werken met een vergelijkbaar document. We weten dat zodra zich een incident voordoet, je als medewerker, ouder of leerling niet direct een document gebruikt waarin vermeld is hoe je geacht wordt te handelen. Direct optreden is doorgaans geboden. En dat willen we ook. Toch is het goed na afloop na te gaan of er andere stappen gezet moeten worden, of er goed gehandeld is en welke officiële organen geïnformeerd moeten worden. Gedacht kan worden aan onderwijsinspectie, arbeidsinspectie, vertrouwensinspecteur of aan de LKC (Landelijke Klachten Commissie).

Om samenhang tussen diverse bestaande documenten te bewaren, is bij opstelling van dit document rekening gehouden met bestaande documenten:

- pestprotocol;
- klachtenregeling;
- regeling schorsing en verwijdering;
- leerlingenstatuut;
- managementstatuut.

Verder is bij de opstelling van dit protocol gebruik gemaakt van een bestaand document van een collega VO-school in de regio.

Wij zijn een veilige school. Dit betekent dat agressie en geweld in strijd zijn met de uitgangspunten van onze school en derhalve niet worden getolereerd. Agressie en geweld van de kant van leerlingen kan leiden tot verwijdering van school; agressie en geweld van de kant van personeelsleden tot disciplinaire maatregelen.

## 2. Uitgangspunten

- Wij willen een veilige school zijn;
- De school ziet veiligheid als een belangrijk onderdeel van het ARBO-beleid;
- Onze werknemers en leerlingen hebben recht op veilig en gezond werken;
- preventie en terugdringen van agressie en geweld is een verantwoordelijkheid van alle geledingen binnen de school: schoolleiding, personeel, leerlingen en ouders.

## 3. Definitie van agressie en geweld

Het gaat om alle voorvallen waarbij een werknemer of leerling psychisch dan wel fysiek wordt lastiggevallen of bedreigd, waardoor gevoelens van welzijn negatief beïnvloed worden.

Concreet hebben we het over de volgende zaken:

- storend schoolgedrag, zoals uitschelden, discrimineren, intimideren en pesten;
- materieel geweld, zoals stelen en vernielen;
- fysiek geweld, zoals handtastelijkheden;
- fysiek planmatig geweld: fysiek geweld met voorbedachten rade.

## 4. Aanpak van agressie en geweld

### A. Leerlingen ten aanzien van medeleerlingen en personeel

De school pakt agressie en geweld aan vanuit de begeleidingsstructuur. Hierin spelen mentoren en teamleiders een belangrijke rol.

*Aan het begin van ieder schooljaar*

Aan het begin van het schooljaar maken de mentoren afspraken over het vermijden en signaleren van en omgaan met agressie en geweld. Daarbij wordt onder meer dit protocol besproken. Centraal staat de afspraak dat leerlingen, indien er agressie en geweld worden waargenomen, hiervan altijd melding maken bij hun mentor of teamleider.

#### *Acties*

Indien een leerling zich schuldig maakt aan agressief en/of gewelddadig gedrag, zonder dat er sprake is van een strafbaar feit, dan wordt als volgt gehandeld:

De mentor en de teamleider zullen met de dader en het slachtoffer spreken. De mentor bespreekt dit gedrag in zijn mentorles. De teamleider legt de dader aan de hand van het schoolplan en onderhavig protocol uit waarom agressie en geweld op onze school niet worden getolereerd.

De dader krijgt een waarschuwing van de teamleider. Een schriftelijke neerslag van deze waarschuwing komt in het dossier van de betreffende leerling. Tevens wordt de zorgcoördinator of mentorondersteuner gewaarschuwd, die het voorval inbrengt in het zorgteam. De mentor neemt contact op met de ouders/verzorgers van het slachtoffer en van de dader. De teamleider brengt de ouders/verzorgers van de dader schriftelijk op de hoogte van het inlichten van de zorgcoördinator/mentorondersteuner en van de dossiervorming.

Op het moment dat het agressieve en/of gewelddadige gedrag plaatsvindt, dient direct en adequaat gehandeld te worden. Nadien dient altijd de leidinggevende te worden ingelicht. Deze beslist wie er wordt/worden geïnformeerd.

In zeer ernstige gevallen – zulks ter beoordeling van de directie – kan van het bovenstaande worden afgeweken, bijvoorbeeld aangifte doen bij de politie, schorsing en eventuele verwijdering van school behoren dan tot de mogelijkheden.

Van strafbare feiten doet de school aangifte, indien de school partij is.

Indien het bovenstaande niet tot resultaten leidt, wordt er als volgt gehandeld:

De teamleider spreekt met de dader en het slachtoffer en neemt contact op met hun ouders/verzorgers. De ouders/verzorgers van de dader worden door de teamleider op de hoogte gebracht van de hieronder beschreven stappen.

Aangezien het agressieve gedrag structureel dreigt te gaan worden, volgt er een strafmaatregel. Hiertoe kan een schorsing van één of meerdere dagen behoren. De strafmaatregel komt in het dossier van de leerling.

De mentor bespreekt het agressieve gedrag indringend met zijn klas.

De zorgcoördinator/mentorondersteuner wordt ingelicht. Deze brengt het voorval in het zorgteam in.

De sectordirecteur wordt tevens ingelicht. Deze besluit of hij de directeurbestuurder informeert.

Indien nodig, wordt contact gezocht met maatschappelijk werk. Met behulp van het schoolmaatschappelijk werk kan een begeleidingstraject worden uitgezet voor zowel het slachtoffer als de dader; en, indien noodzakelijk, voor de klas/groep waarin zich de incidenten hebben voorgedaan.

In zeer ernstige gevallen – zulks ter beoordeling van de directie – kan van het bovenstaande worden afgeweken: aangifte bij de politie en verwijdering van school behoren dan tot de mogelijkheden.

Van strafbare feiten doet de school aangifte.

## **B. Personeelsleden ten aanzien van leerlingen en medepersoneelsleden**

Personeelsleden dienen in de school een voorbeeldfunctie te vervullen. Verdraagzaamheid en respect zijn daarbij de centrale waarden.

#### *Acties*

Indien een personeelslid zich aan agressie en/of geweld schuldig maakt, kunnen er op basis van de CAO-VO ordemaatregelen en disciplinaire maatregelen worden genomen.

Een schriftelijke neerslag van deze maatregelen komt in het dossier van het betreffende personeelslid.

De schoolleiding neemt contact op met het slachtoffer dan wel met de ouders/verzorgers van het slachtoffer.

De externe vertrouwenspersoon wordt ingelicht.

Indien nodig, wordt contact gezocht met maatschappelijk werk. Met behulp van het schoolmaatschappelijk werk kan een begeleidingstraject worden uitgezet voor zowel het slachtoffer als de dader; en, indien noodzakelijk, voor de klas/groep waarin zich incidenten hebben voorgedaan.

Van strafbare feiten doet de school aangifte.

C. **Agressie en geweld ten aanzien van leerlingen en personeel door derden**  
Indien mensen van buitenaf zich schuldig maken aan agressie en/of geweld binnen de school, zal altijd aangifte worden gedaan.

## **5. Registratie van incidenten**

Onze school houdt vanaf maart 2012 systematisch alle hierboven genoemde incidenten bij. In Vensters voor verantwoording wordt op hoofdlijnen gerapporteerd.

## **6. Relatie met de in de inleiding genoemde documenten: pestprotocol (6.1), klachtenregeling (6.2), regeling schorsing en verwijdering (6.3), leerlingenstatuut (6.4) en het managementstatuut (6.5)**

### **6.1 Pestprotocol**

In bijlage 2 staat het stappenplan vermeld na een melding van pesten. Er staat: "in zeer ernstige gevallen zulks ter beoordeling van de directie – kan van het bovenstaande worden afgeweken: het oproepen van ouders, aangifte bij de politie, contact met vertrouwensinspecteur, vertrouwenspersonen binnen school, schorsing en eventuele verwijdering van school behoren dan tot de mogelijkheden. Zie ook hier onze klachtenregeling en/of ons reglement schorsing en verwijdering."

Aan het einde van deze bijlage wordt gesproken over schorsing en verwijdering.

### **6.2 Klachtenregeling**

In paragraaf II staat: "Klachten kunnen onder meer betrekking hebben op de begeleiding van leerlingen, toepassing van strafmaatregelen anders dan schorsing en verwijdering, beoordeling van leerlingen, de inrichting van de schoolorganisatie, seksuele intimidatie, discriminerend gedrag, agressie, geweld en pesten."

De klachtenregeling is niet van toepassing op klachten waarvoor een aparte regeling of procedure-mogelijkheid bestaat. Deze klachten dienen langs die lijn te worden afgehandeld. Zo kan een klacht die moet worden ingediend bij de commissie van beroep voor eindexamens of over schorsing en verwijdering niet via deze klachtenregeling worden afgehandeld.

De klachtenregeling is evenmin van toepassing indien het een klacht betreft tegen een besluit van het bevoegd gezag in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Tegen deze besluiten is bezwaar en beroep op grond van de Awb mogelijk.

We werken met contactpersonen (zie artikel 8 klachtenregeling; mentoren zijn tevens de contactpersonen): de contactpersoon is toegankelijk voor alle betrokkenen bij de school. De contactpersoon verzorgt de eerste opvang van de klager. De contactpersoon bespreekt met de klager de mogelijkheid van verwijzing naar de vertrouwenspersoon. De contactpersoon staat de klager desgewenst bij in de klachtenprocedure. De contactpersoon is voor de uitoefening van zijn taak als contactpersoon uitsluitend verantwoording schuldig aan de directiebestuurder.

Verder hebben we minstens twee interne vertrouwenspersonen (zie artikel 9). Daarnaast kunnen klachten op het gebied van seksuele intimidatie, seksueel misbruik, lichamelijk geweld, grove pesterijen, extremisme en radicalisering ook gemeld worden bij de vertrouwensinspecteur, welke onderdeel uitmaakt van de onderwijsinspectie.

Hier gelden dus andere lijnen dan bij 6.1, 6.3, 6.4 en 6.5 en komt het i.t.t. 6.1, 6.3, 6.4 en 6.5 zelden voor dat door anderen dan betrokkene/klager inspectie of politie wordt geïnformeerd.

In paragraaf II staan diverse gedragingen en handelingen genoemd die een reden kunnen zijn om over te gaan tot schorsing en/of te verwijdering. We realiseren ons dat het onmogelijk is alle situaties te beschrijven en beseffen dat er altijd sprake is van subjectiviteit: wat de ene persoon niet kwetsend vindt, kan door iemand anders wel als kwetsend of zelfs bedreigend worden ervaren. Daarom ook is het principe van hoor en wederhoor cruciaal.

Schorsing of verwijdering van een leerling kan ook aan de orde zijn indien sprake is van wangedrag van de wettelijke vertegenwoordiger van de leerling ten opzichte van leerlingen of personeel van de STOVH. Bij (het vermoeden van) een strafbaar feit wordt door STOVH aangifte gedaan bij de politie. Daarnaast zijn we verplicht om, bij het kennis hebben van seksueel misbruik, seksuele intimidatie of ongewenst seksueel gedrag tegen medeleerlingen of personeel, daarvan melding te doen bij de Vertrouwensinspecteur van de Onderwijsinspectie.

Definitieve verwijdering van een leerling is in het managementstatuut (6.5) alleen voorbehouden aan de directeur-bestuurder. In artikel 8 van de regeling schorsing en verwijdering wordt deze procedure beschreven.

### 6.3 Schorsing en verwijdering

Wanneer de pester opnieuw in pestgedrag vervalt, treedt ons reglement schorsing en verwijdering in werking. Wanneer de leerling ondanks alle inspanningen van de betrokken partijen koppig blijft volharden in het ongewenste pestgedrag, liggen er geen perspectieven meer tot verandering. De school kan en wil dan geen verantwoordelijkheid voor deze leerling meer nemen met het oog op de veiligheid van de overige leerlingen.

### 6.4 Leerlingenstatuut

Dit statuut behelst vijf gedragsregels, regels voor het onderwijs en zorg voor kwaliteit en regels over de school als organisatie en gebouw. In dit laatste deel staan zaken die te maken kunnen hebben met agressie en geweld en hoe daar gehandeld wordt.

Allereerst is daar artikel 12.4: "Het digitaal lastigvallen of in een kwaad daglicht stellen van medeleerlingen en/of personeel is niet toegestaan. Het kan hierbij ook gaan om een door de school georganiseerde activiteit buiten de school; het gaat om die activiteit waarvoor de school verantwoordelijk is. Bij overtreding kan namens de leiding van de school en/of door de persoon zelf hiervan aangifte gedaan worden. Indien een leerling van mening is dat dit bij hem gebeurt, kan hij dezelfde route volgen."

Daarnaast is er artikel 20 over veiligheid, ongewenste intimiteiten, racisme en agressie: "Hiervoor heeft de school een aparte klachtenregeling. Indien een leerling zich gekwetst voelt door een benadering of intimiteit van de kant van medeleerlingen of personeel, kan hij zich wenden tot de vertrouwenspersoon of de klachtencommissie. Mochten er onvoorziene omstandigheden zijn of zich zaken voordoen die niet in teksten staan beschreven, dan behoudt de school zich het recht voor passende maatregelen te nemen, eventueel gevolgd door sancties."

Tenslotte is er artikel 22.1: "Indien een leerling de orde verstoort of zich schuldig maakt aan andere onrechtmatigheden, kan de leiding sancties opleggen (zie 19.1). Voordat tot het opleggen van een sanctie wordt overgegaan wordt de leerling c.q. worden de ouders in de gelegenheid gesteld hun zienswijze kenbaar te maken."

### 6.5 Managementstatuut

In het kader van dit document is de bijlage het meest relevant. Daarin staat de mandatenlijst met 18 bevoegdheden voor de sectordirecteur, waarvan er 7 gesubmandateerd zijn naar teamleiders.

Het verwijderen van een leerling van de STOVH is uitsluitend voorbehouden aan de directeurbestuurder, het schorsen is voorbehouden aan de sectordirecteur en kan niet gesubmandateerd worden. Indien een leerling langer dan 1 dag wordt geschorst, dient dit conform bevoegdheid nummer 2 door de sectordirecteur zsm. aan de directeurbestuurder gemeld worden. Soms kan agressie en geweld leiden tot plaatsing in de rebound. Conform bevoegdheid nummer 3 beslist de sectordirecteur hierover.

## 7. Tenslotte

**“antennes maximaal uit” en maximale aandacht voor zorgvuldig en adequaat handelen**

**Cruciaal is het feit dat de antennes “maximaal uitstaan” en dat we maximaal zorgvuldig en adequaat handelen. Dit betekent concreet het volgende. Zodra zich iets voordoet, waarbij ons personeelslid het geringste vermoeden heeft dat het meer dan iets alledaags is, meldt hij het zo spoedig mogelijk bij een leidinggevende. Bij twijfel doet hij dit ook.** De leidinggevende is bij ons op school een teamleider, stafhoofd, sectordirecteur of directeurbestuurder. Het is aan de leidinggevende om zijn leidinggevende te informeren. Correct en snel handelen via de lijn is hier geboden. Er zijn de volgende lijnen:

- a. teamleider → sectordirecteur
- b. sectordirecteur en stafhoofd → directeurbestuurder

Binnen elk van beide lijnen worden afspraken gemaakt over de rollen en de acties: wie informeert wie, wie doet wat wanneer etc.

Contacten met de inspecteur onderwijs, arbeidsinspectie of vertrouwensinspecteur vinden uitsluitend plaats vanuit beide hierboven geschetste lijnen.

Het doen van aangifte vindt altijd plaats onder regie van de directeur-bestuurder. Hij beslist hoe en wanneer de pers wordt geïnformeerd.

Jaarlijks wordt binnen de directie i.o.m. de staf beoordeeld of deze notitie nog steeds werkt en of zaken aangepast moeten worden. In het jaarverslag wordt melding gemaakt van het aantal incidenten en aangiftes.