veilig onderwijs

het schoolveiligheidsplan

een uitgave van de Algemene Onderwijsbond

veilig onderwijs

het schoolveiligheidsplan

een uitgave van de Algemene Onderwijsbond

Veilig onderwijs - Het schoolveiligheidsplan

Tekst: afdeling beleid AOb
Productiebegeleiding: afdeling communicatie AOb
Grafisch ontwerp en illustraties: Typetank.nl
Druk: Senefelder
Uitgave: Algemene Onderwijsbond - mei 2004

www.aob.nl
Telefoon: 0900 463 62 62
De Algemene Onderwijsbond, dát zijn je collega's

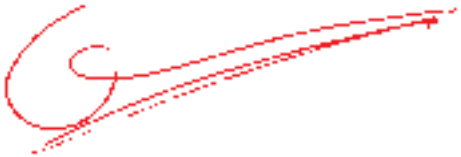
Veilig onderwijs

Moet ik mij zorgen maken over de veiligheid op school? Op de school waar ik werk? Op de school van mijn kinderen? Geen nieuwe vragen, maar wel vragen die zich na de gewelddadige dood van collega Van Wieren van het Terra college sterker dan ooit opdringen. Het antwoord op deze vragen geven is niet gemakkelijk te geven. Statistisch gesproken is er geen sprake van een onveilige situatie, maar veiligheid is een subjectieve aangelegenheid, en wordt sterk beleefd omdat het raakt aan de fundamenten van het leven. Daar komt bij dat agressie op de werkplek geen vrijblijvend iets is, een leraar of conciërge dient op zijn post te blijven en kan niet even een straatje om gaan. De veiligheid van onderwijspersoneel is een extra gevoelig punt, omdat velen uit idealisme dit beroep kiezen en terecht menen dat ook probleemleerlingen recht hebben op onderwijs.

Welke manieren zijn er om het onderwijs veiliger te maken? De antwoorden hierop zijn velerlei, maar de rode draad is dat de school een leefgemeenschap moet zijn. Degenen die er werken en de leerlingen moeten elkaar kennen en vertrouwen, en de school moet een ordelijk onderwijsklimaat scheppen, waarin de leerlingen en hun ouders (en het personeel) weten waar ze aan toe zijn. Zaken als schaalvergroting en fusie, onverschilligheid, onenigheid of naijver tussen personeel en directie, verwaarloosde gebouwen, asociale ouders, achterstandswijken, noem maar op, bemoeilijken zo'n klimaat.

Voor veilig onderwijs bestaat geen algemeen recept. Wat voor de school in wijk A werkt, werkt niet voor de school in wijk B. Wat het team van de ene school aanspreekt, vindt het team van een andere school onwerkbaar. Daarom is de kern van de zaak dat het schoolbeleid door de personeelsleden gedragen wordt. Dat iedereen weet wat de benadering is, en waar hij of zij met klachten terecht kan. Kan ik vragen een risicovol gesprek in aanwezigheid van een tweede medewerker te voeren? Wanneer ik een leerling aanspreek op bepaald gedrag, wordt ik dan door de schoolleiding gedekt? Kan ik een cursus omgaan met agressie volgen?

De kennis die de Algemene Onderwijsbond over de jaren heen heeft opgebouwd over agressie en geweld in het onderwijs is samengebracht in deze brochure. Geen kant en klare oplossingen, niet de illusie dat alles altijd te voorkomen is, maar wel een aantal duidelijke uitgangspunten om de veiligheid op school gestalte te geven, met in achtneming van de aard van de school en het karakter van de omgeving. Centraal staat de noodzaak om het personeel in een zo vroeg mogelijk stadium bij de plannen te betrekken, en ook in de uitvoering een luisterend oor te bieden voor de zorgen van de mensen. Directie en medezeggenschapsraad hebben hierin een belangrijke taak. Maar zij niet alleen. Politie, psychiatrische- en maatschappelijke hulpverlening zijn hierbij onmisbare bondgenoten. En natuurlijk ook de politiek: financiering en wetgeving kunnen en moeten beter afgestemd worden op de noden van de school.



Walter Dresscher

voorzitter Algemene Onderwijsbond

Hoofdpunten uit het schoolveiligheidsplan

Het schoolveiligheidsplan (svp) legt de eerste verantwoordelijkheid voor een veilig klimaat bij de school zelf. Iedere school is anders en heeft een eigen aanpak nodig. In deze brochure worden een aantal voorbeelden gegeven. Daarnaast vallen er collectief afspraken te maken op het niveau van de cao die werkgevers- en werknemers-organisaties afsluiten. De Algemene Onderwijsbond doet daar een aantal voorstellen voor. Tenslotte kan in de visie van de AOb de overheid door wetten en regels op een aantal punten aan te passen, bijdragen aan een veiliger klimaat op de scholen.

De school en het schoolveiligheidsplan

- Iedere school dient een schoolveiligheidsplan te maken. Dat is geen extra 'papieren tijger', maar een zeer praktische uitwerking van de verantwoordelijkheid van de werkgever voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid.
- In het schoolveiligheidsplan staan duidelijk afspraken over preventieve maatregelen, scholing van medewerkers, de schoolregels en de sancties bij het overtreden.
- Het schoolveiligheidsplan bevat heldere procedures over welke maatregelen er genomen worden bij incidenten en regelt de opvang van slachtoffers.
- De school registreert incidenten en bespreekt dit overzicht met de medezeggenschapsraad, zodat de hoeveelheid incidenten bij de schoolgemeenschap bekend is.
- Werkgevers zijn verplicht om aangifte te doen van misdrijven.
- In de school wordt een coördinator veiligheid aangesteld.
- Werknemers krijgen scholing in het omgaan met dreigende conflicten en psychologische weerbaarheid.

De cao-partners en de veiligheid

- Werkgevers en werknemers maken in de cao afspraken over het invoeren van een schoolveiligheidsplan in de cao
- De medezeggenschapsraad oefent de controle uit op de totstandkoming van het schoolveiligheidsplan.
- Blijft een schoolveiligheidsplan uit dan kan de medezeggenschapsraad of kunnen individuele leden de vakbond inschakelen om alsnog tot een plan te komen.
- Ook over scholing van werknemers op dit terrein worden in de cao afspraken gemaakt.

De overheid en de veiligheid

De Algemene Onderwijsbond signaleert een aantal beperkingen in de huidige regelgeving, die de overheid moet oppakken om het veiligheidsbeleid van scholen effectiever te maken:

- Onderwijspersoneel dat te maken heeft met agressie of geweld moet de mogelijkheid hebben om anoniem aangifte te doen.
- Ook de werkgever – het bevoegd gezag - moet de mogelijkheid hebben om aangifte te doen
- Alle schoolbesturen moeten bij misdrijven verplicht zijn om aangifte te doen, nu geldt die verplichting alleen voor het openbaar onderwijs.
- De mogelijkheden om leerlingen van school te verwijderen moeten worden verruimd.

Het schoolveiligheidsplan

Inleiding

Agressie en geweld in het onderwijs is niet iets nieuws. Door een reeks gebeurtenissen is echter de aandacht in de media voor agressie en geweld in het onderwijs groot. In 2003 deed de AOb onderzoek naar het gevoel van veiligheid bij onderwijspersoneel. Het overgrote deel van de leden die meededen aan het onderzoek, ervaren de klas en de school nog steeds als een veilige haven. Maar er komen in het onderzoek ook klachten naar voren die opgelost moeten worden.

De discussies naar aanleiding van dit onderzoek in eigen kring hebben geleid tot deze conclusies:

1. Er dient in de school een code of protocol te komen om te bepalen hoe met de veiligheid van het personeel omgegaan moet worden.
2. Er moet een wetswijziging komen die erin voorziet dat niet langer te handhaven (leerplichtige) leerlingen niet de verantwoordelijkheid zijn van de school, maar van de overheid, c.q. de gemeente of justitie.

De AOb vindt dat de werknemers in het onderwijs onder alle omstandigheden en in welke functie ook werkzaam, recht hebben op een veilige arbeidsplaats en een gezonde werkomgeving. Nog te veel geweldsincidenten worden gebagatelliseerd of in de doofpot gestopt. Slecht beleid in deze leidt bovendien tot onnodige en hoge maatschappelijke kosten door invalidering en traumatisering.

Geweld en agressie komen in veel vormen voor. Het gaat – kort samengevat - om alle menselijke handelen, dat geestelijke, lichamelijke of financiële schade veroorzaakt bij een andere persoon of bij een organisatie zoals een school. Voorbeelden te over: vernielingen, discriminatie, handtastelijkheden, verbaal geweld, dreiging met geweld, afpersen, dreigen met het gebruik of daadwerkelijk gebruiken van wapens, mishandeling en seksuele intimidatie. De grens wanneer er van schade gesproken kan worden is niet altijd even duidelijk, tenzij we uitgaan van het ervaren van geweld of agressie door het slachtoffer.
In deze brochure wordt uitgegaan van het bestaan van een gevoel van onveiligheid. En dat op alle plaatsen en in alle situaties waarmee de school heeft te maken.

Een paar uitkomsten van het AOb-onderzoek zijn:

- **Feitelijk geweld is zeldzaam.**
  In tegenstelling tot de indruk die de media wekken komt feitelijk geweld tegen personeel niet vaak voor. Reden tot zorg vormt dan ook niet zozeer de frequentie, maar de zeer ingrijpende gevolgen van geweldsincidenten voor betrokkenen.
- **Er zijn geen aanwijzingen dat het geweld toeneemt.**
  Het algemene beeld dat in de tijd het aantal geweldsincidenten hand over hand toeneemt wordt niet gesteund door onderzoeksresultaten. Wel lijkt een algemene verruwing van de omgangsvormen en het gebrek aan gemeenschappelijke waarden en normen toe te nemen.
- **Gezag en macht spelen in de meeste gevallen een rol.**
  De pedagogische relatie tussen leraar en leerling, de toezichthoudende rol van de conciërge, de ondersteunende rol van andere medewerkers in de school kent een inherente spanning: de werknemer wil iets dat de pupil moet doen en soms niet wil. Deze spanning leidt tot een andere dynamiek dan in werkrelaties waarin werknemers op voet van gelijkwaardigheid tegenover elkaar staan. Geweld komt voor bij alle functies in de school.

- **Psychische gevolgen vaak onderschat.**

In veel gevallen blijken collega's en leidinggevenden de gevolgen van een traumatiserende gebeurtenis te onderschatten. Dit betekent dat belangrijke winst geboekt kan worden door de nazorg bij traumatische gebeurtenissen te verbeteren.

- **Slachtoffer wordt dader**

De slechtst denkbare follow-up van een geweldsincident is wat men wel noemt: "blaming the victim". Iedereen die een dergelijke gebeurtenis moet verwerken, komt in een stadium waarin men het voorval aan eigen falen toeschrijft. Wanneer deze visie gevoed wordt door de omgeving wordt herstel vrijwel kansloos.

Hèt aangrijpingspunt om tot verbetering van de werkomstandigheden van de werknemers in het onderwijs te komen is volgens de AOb het ontwikkelen van een breed opgezet veiligheidsbeleid op school- of instellingsniveau. Het ontwikkelen van een dergelijk beleid is primair de verantwoordelijkheid van de schoolbesturen, de werkgevers. Het beleid moet gestalte krijgen in het opstellen en uitvoeren van een schoolveiligheidsplan.

De aard van de werkzaamheden in de school maken een speciale benadering van de problematiek noodzakelijk. De meeste werknemers in de school hebben als professional ook een pedagogisch-didaktische opdracht en als gevolg daarvan een duidelijke gezagsverhouding met leerlingen en hun ouders/verzorgers.
De pedagogische en afhankelijkheidsrelatie tussen leraar en leerling (en tussen directeur en leerling) kan in de praktijk een bron zijn voor het ontstaan van agressie bij de leerling of diens ouders of verzorgers.
Het schoolveiligheidsplan zal daarom betrekking hebben op alle werknemers, maar ook op leerlingen en ouders of verzorgers.

Leeswijzer

Deze brochure is bedoeld als handreiking voor werkgevers, medezeggenschapsraden en ondernemingsraden in onderwijsinstellingen om het schoolveiligheidsplan vorm te geven. Zij bevat aanwijzingen voor de overheid en wetgever, de sociale partners bij het CAO-overleg, en hulpverlenende instanties op lokaal niveau.

Centraal in deze brochure staat het opzetten van een schoolveiligheidsplan.
Vervolgens wordt aandacht besteed aan de sociale partners bij het afsluiten van een CAO, en de rol van de overheid.
Tot slot wordt in de bijlagen een aantal niet uitgewerkte modellen gepresenteerd. Dit zijn in opzet veelal elders bestaande regelingen.

Ter wille van de leesbaarheid wordt in deze brochure de term medezeggenschapsraad gebruikt. Omdat echter voor elke schoolorganisatie de verdeling van de taken en bevoegdheden, en de opzet van de zeggenschaps- en medezeggenschapsstructuur anders is, wordt onder medezeggenschapsraad tevens verstaan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad of de deelraad – en waar deze voorkomt: de ondernemingsraad.

Het schoolveiligheidsplan

Elke werkgever dient in de opvatting van de AOb een schoolveiligheidsplan te hebben als uitvloeisel en nadere concretisering van het arbobeleid. Dit plan omvat verklaringen rond herkenning en erkenning van de problematiek van agressie en geweld, regelingen van preventieve aard, en uitwerkingen van incidentbeleid en nazorgbeleid.
Elke school is anders: geschiedenis, leerlingenpopulatie, sociale omgeving, samenstelling personeelsbestand en ervaringen personeelsleden en leerlingen. Uniforme voorschriften zullen daarom niet effectief kunnen zijn.

De verplichting voor elke werkgever een schoolveiligheidsplan in te voeren moet worden gestimuleerd door de centrale en gemeentelijke overheid en de sociale partners, werkgevers en vakbonden. De AOb heeft in dit kader concrete adviezen voor de opstellers van een schoolveiligheidsplan. Bedoeling is te komen tot een systematische en gezamenlijke aanpak van de problematiek rond de preventie van het geweld in het onderwijs en te bewerken dat adequaat wordt gereageerd op concrete geweldsituaties.

Binnen de onderwijsinstelling zelf dient het schoolveiligheidsplan door de werkgever en de medezeggenschapsraad te worden opgesteld en uitgevoerd. Het gaat hier om maatwerk. Toch dienen aan het schoolveiligheidsplan enkele algemene eisen te worden gesteld. Zo zal het schoolveiligheidsplan in ieder geval bepalingen moeten bevatten aangaande preventief beleid, incidentbeleid en nazorgbeleid.

Preventiebeleid

Voorkomen is beter dan genezen. Aan preventie van geweld en agressie moet meer dan nu het geval is aandacht worden besteed. Preventie ter voorkóming van geweldsuitbarstingen in de school, en preventie gericht op uitval van werknemers wanneer zich onverhoopt toch incidenten voor hebben gedaan, of beleid lijkt te falen.

Elke werkgever stelt het schoolveiligheidsplan op, niet als een zoveelste administratieve verplichting, maar als onderdeel van het te voeren arbobeleid. De Arbeidsomstandighedenwet 1998, kortweg de Arbowet, geeft verschillende aanknopingspunten en concrete voorschriften voor een preventief beleid m.b.t. agressie en geweld.

- Elke afzonderlijke werkgever voert een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid ten behoeve van zowel zijn werknemers als voor de leerlingen op betrokken onderwijsinstellingen. Binnen het (algemene) arbobeleid, voert de werkgever een beleid met betrekking tot het beschermen van werknemers en leerlingen tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld (tweede lid artikel 4 Arbowet).
- Dit beleid moet gebaseerd zijn op een inventarisatie en analyse van alle feitelijke risico's in de werkorganisatie, de risicoinventarisatie en –evaluatie, ofwel de RI&E. Specifiek moet aandacht worden besteed aan bepaalde risico-groepen, zoals jongeren die meer dan volwassenen geneigd zijn tot het 'uitproberen' van mensen, apparaten en situaties, aan leerlingen die de taal onvoldoende machtig zijn en bijgevolg instructies en aanwijzingen onvoldoende begrijpen, aan mensen met andere culturele achtergronden die Nederlandse normen en waarden niet aanvaarden, aan verschillen tussen de risico's in en buiten het klaslokaal, et cetera.
- De RI&E bevat een registratie van arbeidsongevallen en incidenten die zich hebben voorgedaan of afgespeeld in en rond de betrokken instelling.
- De werkgever in het onderwijs moet derhalve zelf aan de slag, en wel op basis van een eigen beoordeling van de feitelijke omstandigheden in zijn organisatie.
- Ter uitvoering van het voorgenomen beleid moet er een plan van aanpak worden opgesteld. Elk jaar dient op basis van de wet verslag te worden uitgebracht aan de medezeggenschapsraad over de resultaten van het gevoerde beleid en de feitelijke aanpak, en een overzicht te worden verstrekt van de concrete beleidsvoornemens voor de komende tijd. Plan van Aanpak en eventueel ook de RI&E moeten indien nodig worden aangepast. De (hele) medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht met betrekking tot voornemens van het bevoegd gezag om regels vast te stellen of te wijzigen op het gebied van arbeidsomstandigheden. De wordingsgeschiedenis van de huidige WOR laat zien, dat ook deze WMO-bepaling ruim dient te worden uitgelegd.

Als onderdeel van de RI&E en het Plan van Aanpak dient derhalve aan het beschermen van werknemers en leerlingen tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld uitdrukkelijk aandacht te worden besteed (tweede lid artikel 4 Arbowet). Deze preventieve aandacht kan worden gerealiseerd via een afzonderlijk onderzoek door of in samenwerking met de arbodienst. Het contract met de arbodienst dient daartoe afspraken te bevatten inzake de gewenste inzet van gespecialiseerde medewerkers van deze dienst en de daaraan verbonden kosten.
Bij het onderzoek en het opstellen van concrete beleidsvoornemens kan gebruik worden gemaakt van diverse instrumenten die in het onderwijs zijn ontwikkeld (bijvoorbeeld: Project de veilige school, veiligheidsthermometers, de vragenlijst de veilige school).

De AOb vindt, dat uitgangspunten voor het op te stellen preventiebeleid moeten zijn:

- prioriteit voor de ontwikkeling van een cultuur gebaseerd op veiligheid, respect, tolerantie, gelijke mogelijkheden, samenwerking en kwaliteit van het onderwijsproces
- breed gedragen en voor iedereen duidelijk kenbare veiligheidsnormen
- een garantie van het bevoegd gezag dat geen enkele vorm van geweld wordt getolereerd
- van iedereen wordt een inspanning verwacht om geweld te voorkomen, en niet alleen van het onderwijsondersteunend personeel of de ingehuurde bewakingsdienst
- de werkgever doet in geval van strafbare feiten altijd aangifte

De door de werkgever met de medezeggenschapsraad besproken uitgangspunten worden expliciet in het plan vermeld, uitsluitend nadat daarover overeenstemming is bereikt met de medezeggenschapsraad.

In het schoolveiligheidsplan wordt vervolgens aan iedereen binnen de instelling duidelijk gemaakt wat er van hem/haar wordt verwacht. Het plan bevat concrete *gedragsnormen* waaraan iedereen zich dient te houden of algemene regels gericht op het voorkómen van geweld en agressie, zoals het verbod voor het in het bezit hebben van wapens of vuurwerk.
Daarbij behoren *sancties:* duidelijk moet worden aangegeven welke sanctie er staat op overtreding van concrete normen, en wie deze normen handhaaft.
Scholing: het gaat erom dat er aandacht wordt besteed aan de aansturing van het eigen gedrag op escalatie-momenten. Van het personeel wordt een voorbeeldgedrag verwacht, zodat er sprake is van een positieve pedagogische benadering, en escalatie wordt vermeden. Toegespitst lesmateriaal kan daarbij positief werken.
Voor iedereen in de schoolorganisatie geldt de verplichting om een strafbaar feit dan wel een of andere vorm van geweld, of een *incident te melden* bij de directie of de door de directie aangewezen functionaris. Daarnaast heeft iedereen als burger de verplichting om slachtoffers bij te staan en zonodig professionele hulp in te roepen.
Het schoolveiligheidsplan bevordert *openheid*. Iedereen moet kennis kunnen nemen van de inhoud: werknemers, leerlingen, instanties zoals de onderwijsinspectie en de arbeidsinspectie, andere scholen. Het plan bevat een bezwarenprocedure voorzover er geen klachten- of bezwaren procedure is op school.
Al deze bepalingen moeten tevens worden opgenomen in het leerlingenstatuut, het ouderstatuut of de schoolgids. Denkbaar is, dat dit plan of onderdelen hieruit ook op andere wijze worden gebruikt als voorlichtingsmateriaal.

Incidenten

Training en opleiding kunnen de risico's van een escalatie drastisch beperken. Deelname aan een cursus conflicthantering – ook al is deze beperkt qua opzet - leidt er tevens toe dat men psychisch beter bestand is tegen de spanningen die een incident met zich mee brengt.
Onveiligheidsgevoelens zijn vaak van betrekkelijk irrationele aard, en de discussie over te nemen

maatregelen maakt het voor het individu mogelijk zijn eigen gevoelens te spiegelen aan die van anderen, en die zodoende te objectiveren.

De wettelijke verplichting van de werkgever om een goed functionerend systeem van bedrijfshulpverlening, BHV, op te zetten kan zijn effect hebben wanneer zich incidenten voordoen. De interne organisatie van de BHV zal hierop getoetst moeten worden. Denkbaar is dat er een speciale veiligheidscoördinator wordt aan gesteld en vrijgesteld ten behoeve van preventie en interventie. Incidenten zullen altijd moeten worden gemeld en geregistreerd op een centraal punt in de schoolorganisatie. Om privacy-redenen is het wellicht het beste om de vertrouwenspersoon (of de contactpersoon) hierbij een belangrijke rol toe te kennen. De feitelijke gegevens – zo nodig geanonimiseerd – zullen ter beschikking worden gesteld van de medezeggenschapsraad ter bespreking in het kader van het plan van aanpak.

Het is noodzakelijk in aansluiting op de eigen interne organisatie duidelijke afspraken te maken met instanties als politie, jeugdzorg, RIAGG en maatschappelijk werk over wat de school van deze instanties mag verwachten in situaties waarin zich incidenten hebben voorgedaan. Er moet een garantie zijn, dat deze externe instanties te allen tijde bereikbaar zijn, en de bereidheid hebben adequaat op te treden.

Wenselijk is de aanwezigheid van een document of draaiboek dat zegt hoe te handelen bij een bepaald soort incident. Het betreft een beschrijving en analyse van het incident zelf (scheldpartij,vechtpartij, bedreiging, etc.) alsmede de onmiddellijk te nemen stappen: wie moeten er intern ingelicht worden over het gebeuren en dergelijke. De AOb is van mening, dat zowel werkgevers in het openbare als in het bijzondere onderwijs verplicht zijn aangifte te doen van misdrijven gepleegd in en rond de school, waarvan zij kennis dragen. Geregeld zal moeten worden wie bevoegd is deze de aangifte te verzorgen.
Welke zaken het eigen draaiboek vermeldt, is sterk afhankelijk van de schoolsituatie en de aard van de te verwachten problemen, maar ook hier weer is een belangrijke factor de mate waarin een ieder gekend wordt in en betrokken is bij de inventarisatie en analyse van de risico's en het nemen van de besluiten hierover.

Het schoolveiligheidsplan zal de volgende aanvullende aangelegenheden vermelden en daarover bepalingen moeten bevatten:

- de aanwezigheid van een aanspreekbare, coördinerende persoon, de veiligheidscoördinator, de aanspreekbaarheid van deze persoon, de plaats van deze persoon in de arbeidsorganisatie en zijn status
- scholing van alle medewerkers gericht op het omgaan met dreigende conflicten en psychologische weerbaarheid
- draaiboek / checklist over hoe om te gaan met bepaalde incidenten

Omgaan met de gevolgen van geweld

Uit onderzoek en ervaringen van leden blijkt de opvang van slachtoffers bij geweld en agressie in veel gevallen onvoldoende te zijn. Niet alleen is onduidelijk hoe formeel / procedureel moet worden omgegaan met een voorval waarbij geweld is gebruikt, maar bovendien bestaat er bij velen (en niet alleen de bestuurders) de neiging zaken en de impact van incidenten op de persoonlijke levenssfeer van slachtoffers te bagatelliseren of te ontkennen.

De basis voor het nazorgbeleid is de erkenning van het slachtofferschap. Daarbij mag nooit vergeten worden dat ook de dader vaak zeer getraumatiseerd is door het gebeuren. Er zijn scholen die de nazorg geheel richten op het slachtoffer en er vanuit gaan dat de dader de zorg is van andere instanties. Andere scholen baseren zich op het in contact brengen van dader en slachtoffer, om op die manier het gebeuren voor beide partijen verwerkbaar te maken. Voor elk van deze benaderingen is wat te zeggen. Het is van groot van belang hierover in het schoolveiligheidsplan afspraken te maken.
In het algemeen is het slachtoffer gebaat bij steun en begrip van de onmiddellijke omgeving, en minder bij een overkill aan professionele hulp van anonieme instanties. Aan deze “omgevingswarmte” moet het schoolbeleid structuur geven. Van de directie wordt verwacht dat deze daarbij initiatief neemt en leiding geeft. In de praktijk blijken de ontwikkelingen in de eerste maand na het gebeuren cruciaal te zijn. Is er in deze periode onvoldoende bereikt dan is verder herstel moeilijk en afglijden van het slachtoffer naar arbeidsongeschiktheid waarschijnlijk.

Het schoolveiligheidsplan bevat een procedure met betrekking tot het omgaan met slachtoffers en daders tijdens en na een incident waarbij geweld is gebruikt. Ook moet het duidelijk zijn voor degene die melding maken van een geweldsvoorval hoe met hun melding wordt omgegaan en hoe zij zelf worden behandeld.

De procedure bij geweld of agressie dient bepalingen te bevatten waarin het volgende tot uitdrukking komt:

- de werkgever moet een beroep kunnen doen op onmiddellijke ondersteuning door externe instanties zoals de politie, jeugdzorg, RIAGG e.d. Dit betekent dat er een protocol /convenant tussen de werkgever en deze instantie moet worden opgesteld
- inrichting eigen organisatie – BHV / veiligheidscoördinator / aanspreekpunt
- incidenten op een school dienen altijd op een centraal punt te worden gemeld
- de werkgever moet altijd reageren op een aangifte / melding

In de bijlagen van deze brochure is een aantal – gedeeltelijk uitgewerkte - voorbeeldregelingen opgenomen van een schoolveiligheidsplan, checklisten, en protocollen. De AOb streeft ernaar om periodiek op zijn internet-site voorbeelden te plaatsen van regelingen en modellen die in de praktijk goed blijken te werken.

De cao als instrument

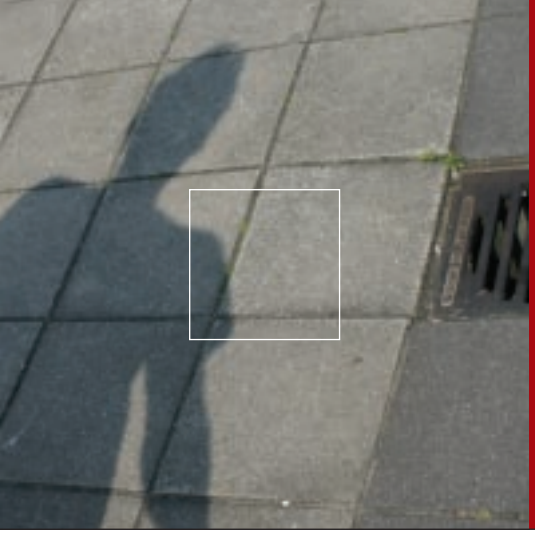
Elke werkgever is zelf verantwoordelijk voor het formuleren en uitvoeren van het veiligheidsbeleid zoals dit tot stand is gekomen in overleg met de medezeggenschapsraad en is neergelegd in het schoolveiligheidsplan.

De AOb vindt dat deze verantwoordelijkheid moet kunnen worden afgedwongen door een individuele werknemer, door een medezeggenschapsraad, door een vakbond of door de (eigen) werkgeversorganisatie. Dit onafhankelijk van het bestaan of de toepassing van de wettelijke bevoegdheid van de arbeidsinspectie om te controleren of een werkgever zijn verplichtingen in het kader van de Arbowet is nagekomen.

Partijen, werkgeversorganisaties en vakbonden, kunnen via de cao afspraken maken en hun leden daarmee binden over het invoeren van het schoolveiligheidsplan.
Indien een afzonderlijke werkgever lid van de werkgeversorganisatie, deze verplichting niet nakomt, dan kan van zowel werkgeverskant als door de vakbond op deze wijze druk worden uitgeoefend op de weigerende werkgever.

Het is aan de medezeggenschapsraad om voortdurend controle uit te oefenen op het tot stand komen van het schoolveiligheidsplan en op uitvoering van de gemaakte afspraken. Indien initiatieven terzake niets uithalen, en alle wegen om een interne of externe commissie in te schakelen tevergeefs zijn bewandeld, dan kan de medezeggenschapsraad dit melden aan een vakbond die betrokken is bij de afgesloten cao. Deze verplicht zich de ingediende klacht over te nemen.
Ook wanneer twee of meer leden zich tot de vakbond wenden, dan zal deze in actie komen.

De werkgever stelt middelen ter beschikking om het beleid mogelijk te maken. Het betreft hier onder meer financiën voor de opbouw van een preventieorganisatie, contractuele uitbreiding van de dienstverlening door de arbodienst en anderen, en het treffen van facilitaire



voorzieningen. De permanente beschikbaarheid van een veiligheidscoördinator of bereikbaarheid van een vertrouwenspersoon dient hoge prioriteit te krijgen.

De scholing van werknemers die een speciale positie bekleden in de school, zoals de BHV-er, de veiligheidscoördinator verdient een specifieke plaats in het totale scholingsbeleid. Deze mensen hebben tot taak om collega's scherp te houden en de eerste opvang te verrichten in voorkomende gevallen. De werkgever moet deze personen in staat stellen om daadwerkelijk scholing te volgen en om preventiemaatregelen te treffen in de dagelijkse praktijk.
Ook zijn gerichte trainingen voor personeelsleden en een specifiek lesprogramma over het voorkomen van geweld zeer wenselijk.

Afspraken hierover dienen een plaats krijgen in de cao.

Exacte informatie over het voorkómen en het vóórkomen van geweld op de onderwijsinstelling is van groot belang. Het is voor het personeel, de ouders, de leerlingen en de studenten, maar ook voor de samenleving van het grootste belang om te weten hoe de werkgever en de directie zich hebben ingezet om geweld te voorkomen en terug te dringen.
Het verschaffen van informatie kan op verschillende wijzen plaatsvinden.

Op de eerste plaats dient de werkgever de medezeggenschapsraad een jaarverslag toe te zenden inzake het gevoerde beleid op het punt van het terugdringen van agressie en geweld. Dit verslag kan vanzelfsprekend gecombineerd worden met de verslaglegging over de realisatie van het Plan van Aanpak, behorende bij de RI&E. In dit verslag wordt aangegeven op welke wijze het veiligheidsbeleid gestalte heeft gekregen. De werkgever dient met de medezeggenschapsraad over het gevoerde en het te voeren beleid in overleg te treden.
Het is van belang dat dit verslag ook naar die (externe) instanties wordt gezonden, die een rol hebben gespeeld bij het opstellen of realiseren van dit beleid.

Op de tweede plaats dient de medezeggenschapsraad of een commissie uit die raad naast de globale informatie die hij krijgt als deel van de beleidsprocedure voor het arbobeleid, gedetailleerde informatie te worden verstrekt die betrekking heeft op incidenten en de wijze van afhandelen van het incident. Deze informatie is vertrouwelijk en wordt zonodig geanonimiseerd. Hiermee wordt ook uitgedrukt dat de werkgever dan wel de directie aan ieder incident aandacht dient te besteden.
Expliciet dient te worden vermeld op welke wijze door externe instanties is gereageerd en welke maatregelen zijn genomen.

De werkgeversorganisaties en de vakbonden zullen in het kader van het Arboconvenant Tweede Fase pogingen in het werk stellen, om bindende afspraken te maken over maatregelen die de school veiliger maken.

De cao dient een aantal bepalingen te bevatten gelet op de taken en bevoegdheden van de medezeggenschapsraad, en zonodig verplichtingen om de verantwoordelijkheden van de medezeggenschapsraad te regelen via het medezeggenschapsreglement.

De overheid

Een schoolveiligheidsplan zal extra inspanningen vergen van de schoolorganisatie en instanties die in dit beleid worden betrokken. Dit gaat niet zonder dat hiervoor extra gelden zijn of worden uitgetrokken.
De minister van OCW zal zich moeten realiseren, dat een indringend beroep op de sector om zaken goed te regelen niet kan zonder daadwerkelijke financiële ondersteuning.
Maar ook van instanties als de politie, de jeugdzorg en het RIAGG wordt extra inzet verwacht op basis van afdwingbare interventies. De beschikbare middelen van deze organisaties dienen daarom ook te worden geëvalueerd. De AOb wil dat door de onderwijsinstellingen beoogde interventies, ook feitelijk moeten kunnen worden gerealiseerd door deze instanties. Dat betekent, dat de wijze van werken van deze organisaties zonodig moet worden aangepast via interne instructies.

Dit wordt tevens de inzet van de AOb inzake de doelstellingen van de Arboconvenanten Tweede Fase
Op 28 november 2000 is een sectorbreed arboconvenant gesloten tussen de ministers van OCW en SoZaWe, de werkgeversverenigingen en de vakbonden in het onderwijs, gevolgd door een drietal deelconvenanten. Deze convenanten hebben een looptijd tot 1-12-2004.
Door SoZaWe wordt aangedrongen op nieuwe arboconvenanten in het onderwijs, waarin expliciet aandacht wordt besteed aan het terugdringen van agressie en geweld.

Voorts wordt van de overheid verwacht, dat hij zal medewerken om de wet op een drietal punten aan te passen:

1. de mogelijkheid om anoniem aangifte te doen of om het bevoegd gezag aangifte te laten doen
2. de uitbreiding van de wettelijke verplichting aangifte te doen tot de schoolbesturen van bijzondere scholen
3. de verruiming van de mogelijkheid leerplichtige leerlingen te verwijderen van school

Aangifte doen

Voor een (beperkt) aantal misdrijven is bepaald in het Wetboek van Strafvordering (art 160), dat ieder die daarvan kennis draagt *verplicht* is aangifte te doen. Het gaat daarbij onder meer om misdrijven waardoor de algemene veiligheid van personen of goederen in gevaar wordt gebracht en daadwerkelijk levensgevaar is veroorzaakt, misdrijven tegen het leven gericht, afbreking van zwangerschap, mensenroof en verkrachting.
Ieder die kennis draagt van een begaan strafbaar feit is *bevoegd* aangifte te doen.
Openbare colleges, en daarmee besturen van openbare scholen, zijn verplicht onverwijld aangifte te doen van misdrijven waarvan ze bij de uitoefening van hun bediening kennis krijgen (art 162). De AOb vindt, dat werkgevers in het bijzonder onderwijs een soortgelijke wettelijke verplichting moeten krijgen opgelegd.

Tot nog toe is het niet mogelijk om anoniem aangifte te doen. De naam van de persoon van de aangever – ook als deze zich laat vertegenwoordigen door een gemachtigde – zal steeds bij de bevoegde ambtenaar worden geregistreerd. De stukken die betrekking hebben op een strafdossier zijn in te zien voor verdachte(n).
De AOb is van mening, dat het mogelijk moet worden gemaakt, dat de persoonlijke gegevens van de aangever niet bekend worden voor verdachte(n) en andere 'belanghebbenden'. Dit zou kunnen naar analogie van de bescherming van bedreigde getuigen, zoals bedoeld in art 226a Sv.

Verwijderen van leerlingen

Als alle maatregelen op school geen succes meer hebben, dan komt op enig moment, het niet onomstreden middel "verwijderen van de leerling" aan de orde. De mogelijkheid om leerplichtige leerlingen definitief van school te verwijderen is in de huidige regelgeving aan voorwaarden gebonden en in de praktijk zeer beperkt.

Een school mag pas uitschrijven als er een andere school of instelling is gevonden die de leerling wil opnemen. Het voorgeschreven 'leuren' met leerlingen is voor alle betrokken partijen, oude school, nieuwe school een bron van ellende, en een eventuele plaatsing elders van een probleem-leerling is vaak slechts niet meer dan het verplaatsen van de ellende.

De AOb vindt dat de mogelijkheden om in het uiterste geval leerplichtige leerlingen te verwijderen van school moeten worden uitgebreid. Dit betekent, dat niet de onderwijsorganisatie moet worden opgezadeld met de opvang van probleemkinderen, maar dat er geïnvesteerd moet worden in de jeugdzorg en de begeleiding van ouders.

Tot slot

Invoering van een schoolveiligheidsplan is niet effectief indien dit plan niet regelmatig wordt geëvalueerd. Opgestelde overeenkomsten en gemaakte afspraken kunnen snel verouderen als het gaat om een efficiënt reageren op geweld en agressie.
De AOb adviseert daarom werkgevers en leden in de medezeggenschapsraad om jaarlijks de gemaakte afspraken kritisch tegen het licht te houden, en positieve ervaringen van elders te verwerken in de stukken.

Uiteraard blijft elke afspraak maatwerk.

Praktisch materiaal

Op de volgende pagina's treft u een aantal praktische hulpmiddelen aan. Het gaat in alle gevallen om voorbeelden of checklisten, die op de eigen situatie kunnen worden aangepast.

1. checklist voor het opstellen van een schoolveiligheidplan
2. voorbeeldprotocol opvang schokkende gebeurtenis in het voortgezet onderwijs
3. voorbeeldprotocol schorsing en verwijdering van leerlingen
4. als de spanning oploopt, tien tips voor het omgaan met agressie
5. AOb-publicaties over agressie en geweld

1 Het schoolveiligheidsplan een checklist

De stichting/vereniging/gemeente, werkgever van de navolgende scholen en de medezeggenschapsraad/gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van de betrokken school/scholen

overwegende

dat vastgesteld moet worden dat agressie en geweld een niet meer te ontwijken fenomeen is geworden ook binnen het onderwijs

dat allereerst binnen de pedagogische setting van de school en met behulp van de professionele ervaring en kennis een doelmatig standpunt over de handelswijze bij het vóórkomen geweld en agressie zal worden bepaald

dat het niet alleen aan de school is om maatregelen te treffen bij incidenten of een meer structurele oplossing te vinden voor deze vraagstukken, maar samenwerking moet worden gezocht met gemeente, politie, jeugdhulpverlening, en instanties die psycho-sociale hulp kunnen verlenen

dat met het oog op doelmatige afspraken en een efficiënt beleid het nodig is systematisch een registratie bij te houden van incidenten en voorvallen, en praktisch gerichte procedures aan te houden voor de begeleiding van slachtoffers en daders

dat verplichtende afspraken wenselijk zijn over een goed preventie-beleid, over een systematische aanpak van de voorkomende agressie en over een efficiënte begeleiding van de slachtoffers

dat afspraken geplaatst dienen te worden binnen de kaders van de bestaande wet- en regelgeving inzake preventie en repressie van geweld en agressie

Spreken het volgende af:

Gedragsnormen

- de uitgangspunten bij de omgang met slachtoffer en dader
- omgang werknemers met de leerlingen
- omgaan leerlingen met de werknemers
- kledingvoorschriften

Inhoudelijke zaken

- het bestaande veiligheidsbeleid
- het inrichten van een heldere en voor de werknemers herkenbare werkorganisatie, waarin de verantwoordelijkheden duidelijk liggen
- het opstellen van een contract tussen de onderwijsinstelling en de individuele ouders waarin de afbakening van de verantwoordelijkheden duidelijk wordt verwoord
- het opstellen van een leerlingenstatuut waarin expliciet bepalingen staan over het treffen van sancties bij overtreden gestelde/afgesproken normen
- het adequaat opleiden en trainen van alle medewerkers in het omgaan met agressie en geweld
- alle BHV-ers dienen een expliciete opleiding te kunnen volgen
- er moet een meldpunt komen voor werknemers en leerlingen die incidenten willen melden; dit punt moet vrij toegankelijk zijn en anonimiteit waarborgen
- het in kaart brengen van alle gewenste en ongewenste contacten tussen (onderdelen van) de school en de directe geografische omgeving
- het afstemmen van de wijze van informatieuitwisseling tussen en met de hulpverleningsinstanties
- een opvang/ procedureregeling voor de slachtoffers
- de aangifte bij het openbaar ministerie

- het schorsen of definitief verwijderen van leerlingen; VOS/ABB heeft een model beschikbaar
- het informeren van een slachtoffer over de verdere gang van zaken rond de dader
- de ondersteuning en reïntegratie van betrokken werknemer(s)
- het opstellen van een oudercontract

Procedurele zaken

- de looptijd van het schoolveiligheidsplan
- de wijze van evaluatie
- het systematisch verstrekken door de werkgever van informatie aan de medezeggenschapsraad en anderen over RI&E, plan van aanpak, verzuimcijfers, ongevallen/incidentenregistratie, aangiftes bij het openbaar ministerie, gegevens m.b.t. de verwijdering van leerlingen
- de toetsingscriteria/streefdoelen in concrete cijfers
- de wijze van samenwerken en afstemming van de AOb met de medezeggenschapsraad of de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
- de wijze van publicatie van gegevens en resultaten uit het convenant
- de kosten
- de verantwoordelijke uitvoerders en toezichthouders
- de berichtgeving over de voortgang van de gemaakte afspraken.
- aandachtspunten voor evaluatie
- aanvullingen tijdens de looptijd

De feitelijke inhoud van een convenant zal (mede) afhangen van afspraken met politie en andere hulpverleningsdiensten, de stand van zaken met betrekking tot de implementatie van het arbo-beleid, de beschikbaarheid van (projekt-) gelden, etcetera.

2 Voorbeeld-protocol voor het VO

Draaiboek opvang na een schokkende gebeurtenis

Inleiding

Een ieder, die op de school werkt of leert, kan geconfronteerd worden met schokkende gebeurtenissen: verbale en fysieke (soms levensgevaarlijke) agressie van een leerling of diens ouders, het plotseling overlijden van een leerling of collega, ongewenste aanrakingen, bedreigingen enz, enz. Dit zijn confrontaties waar je als werknemer behoorlijk last van kan hebben en waardoor je uit je gewone doen kunt raken.
Je kunt vinden dat dit hoort bij de pedagogische taak van de docent of de regelende taak van de conciërge en proberen "gewoon" verder te gaan. Je kunt er ook "gewoon" aandacht aan besteden. In het kader van sociaal beleid vindt het schoolbestuur dat verwerking van een schokkende gebeurtenis aandacht en tijd vraagt van de organisatie. Dit houdt in dat van de organisatie verwacht mag worden dat medewerkers worden geholpen met het op een verantwoorde wijze verwerken van schokkende gebeurtenissen.

Met een schokkende gebeurtenis bedoelen wij een gebeurtenis die buiten het patroon van gebruikelijk menselijke ervaringen ligt en bij vrijwel iedereen leed zou veroorzaken.
Ook gebeurtenissen die slechts door een individu als schokkend worden ervaren vallen hieronder. Het is een ervaring die je denken, voelen en handelen voor een korte of langere tijd in kleine of grote mate beïnvloedt. Het is daarnaast een ervaring, waarbij adequate opvang en ondersteuning kan helpen om de ervaring te verwerken en de dagelijkse werkzaamheden weer op te pakken.

Het schoolbestuur vindt het tot zijn taak behoren om er voor te zorgen dat de veiligheidscoördinator, de collega's en directeur de noodzakelijke opvang op een verantwoorde wijze kunnen vormgeven. Om die reden heeft het bestuur een opvangteam geformeerd dat aan slachtoffers van een schokkende gebeurtenis de benodigde ondersteuning kan verlenen. Daarnaast geeft het opvangteam voorlichting en kan zij ondersteuning bieden bij scholingsvragen.

Dit protocol handelt over de wijze waarop opvang na een schokkende gebeurtenis binnen school vorm krijgt.

Protocol opvang na een schokkende gebeurtenis

De opvang bij een schokkende gebeurtenis

Op het moment dat een schokkende gebeurtenis heeft plaatsgevonden wordt terstond de veiligheidscoördinator geïnformeerd. Deze meldt de gebeurtenis bij een lid van het opvangteam indien een dergelijk team is ingesteld. Het lid van het opvangteam neemt contact op met de betrokken medewerker(s) om, indien gewenst, een afspraak te maken. Tevens wordt door de betrokken medewerker(s) of de veiligheidscoördinator het meldingsformulier schokkende gebeurtenissen ingevuld.

Het opvangteam schokkende gebeurtenissen

Het opvangteam bestaat uit de veiligheidscoördinator en de vertrouwenspersoon (seksuele intimidatie) en een tweetal medewerkers, die beschikbaar kunnen zijn ter ondersteuning en opvang van de medewerker(s).
Er kan ook een beroep worden gedaan op het opvangteam voor informatie over opvang bij schokkende gebeurtenissen.

Van de leden van het opvangteam mag verwacht worden, dat zij

- Een luisterend oor bieden.
- Advies geven over symptomen die kunnen optreden na een schokkende gebeurtenis.
- Informatie geven over opvangmogelijkheden.
- De eigen grenzen aangeven wat betreft de mogelijkheden voor hulpverlening en mee zoeken naar oplossingen (eventueel doorverwijzen naar professionele instanties).
- Aan belanghebbenden informatie geven m.b.t. het omgaan met schokkende gebeurtenissen.
- Vertrouwelijk omgaan met de informatie die zij krijgen.

Taken en verantwoordelijkheden van functionarissen na een schokkende gebeurtenis

- De directe collegae en de veiligheidscoördinator zijn verantwoordelijk voor een goede eerste opvang.
- De veiligheidscoördinator is verantwoordelijk voor het (laten) invullen van het meldingsformulier en het registreren van het incident, de voorlichting binnen de organisatie en de contacten met externe instanties als slachtofferhulp, e.d.
- De veiligheidscoördinator bewaakt de voortgang van de hulpverlening aan het slachtoffer.
- De veiligheidscoördinator is verantwoordelijk voor het organiseren van de continuïteit in de school.
- De veiligheidscoördinator is verantwoordelijk voor een adequate vervolg van de opvang. Een

lid van het management neemt zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 72 uur, contact op met de desbetreffende medewerker of leerling (slachtoffer).
- De arboarts heeft vanuit zijn/haar functie ook een signalerende functie. Hij/zij informeert de werkgever als er signalen binnen komen die wijzen op het gepasseerd zijn van schokkende gebeurtenissen en/of problemen die daarmee samenhangen en leiden tot mogelijke uitval van medewerkers.

De opvangprocedure

Als een medewerker een schokkende gebeurtenis meemaakt wordt de volgende procedure gevolgd:
- Iedereen is verplicht het slachtoffer uit de situatie te helpen en de eerste opvang te verzorgen; zo snel mogelijk wordt de veiligheidscoördinator geïnformeerd.
- De veiligheidscoördinator, directeur, collega of het slachtoffer zelf meldt de schokkende gebeurtenis zo snel mogelijk bij een lid van het opvangteam.
- De veiligheidscoördinator neemt contact op met het slachtoffer en biedt adequate hulp.
- De veiligheidscoördinator onderhoudt contact met het slachtoffer en draagt zorg voor een verantwoorde wijze van terugkeer op het werk of in de klas.

Contact met slachtoffer

Het is de taak van de veiligheidscoördinator om contact te houden met het slachtoffer en de medewerkers en de leerlingen te (blijven) informeren. Op deze manier verliest het slachtoffer niet het contact met het werk of de klas.
Van tevoren dient afgesproken te worden op welk moment er contact opgenomen wordt. Na 3 weken informeert de directeur of de opvang naar tevredenheid verloopt.
In veel situaties kan het wenselijk zijn, dat het slachtoffer informatie krijgt over de dader en de manier waarop deze zijn daad verwerkt.

Terugkeer op het werk

De directeur en het opvangteam hebben de verantwoordelijkheid de betrokkene bij de terugkeer te begeleiden. Na een schokkende gebeurtenis komt er een moment van confrontatie met de plaats waar - of de persoon met wie de schokkende gebeurtenis heeft plaatsgevonden. Dit kan een moeilijk moment zijn afhankelijk van de aard en oorzaak van de schokkende gebeurtenis. Soms zal er weer een basis moeten worden gelegd voor een werkbare relatie met de leerling, in ieder geval zal het vertrouwen in zichzelf en de omgeving weer opgebouwd moeten worden. Extra aandacht van collega's kan ondersteunend werken.
Twee weken na terugkeer moet door de directeur worden onderzocht of betrokkene zich weer voldoende veilig voelt. Als dit niet zo is, dan worden initiatieven ontwikkeld om tot een oplossing te komen. Het opvangteam kan hierin een rol krijgen. Het betrokken lid uit het team volgt het proces in ieder geval conform de gemaakte afspraken.
Zonodig moeten door de directeur in overleg met de veiligheidscoördinator maatregelen wor-

den genomen om herhaling te voorkomen en aanvullende preventieve maatregelen te nemen.

Administratieve procedure naar aanleiding van de melding

De betrokken medewerker:

- vult (met of zonder hulp) het meldingsformulier schokkende gebeurtenissen in,
- geeft het formulier aan de directeur.

De leidinggevende:

- bewaakt het invullen van het meldingsformulier,
- parafeert het meldingsformulier en stuurt per omgaande een exemplaar naar het lid van het opvangteam met wie contact is geweest,
- meldt mondeling de schokkende gebeurtenis bij zijn / haar directie.

Het opvangteam:

- administreert elke melding en verwerkt dit anoniem in een jaarverslag. Het jaarverslag wordt besproken in de (P)medezeggenschapsraad

Meldingsformulier

Het meldingsformulier wordt om een aantal redenen ingevuld.

- Op de eerste plaats voor de medewerker zelf om op een rijtje te zetten wat er is gebeurd. Het meldingsformulier komt o.a. terecht bij de directie. Op deze wijze worden zij geïnformeerd.
- Op de tweede plaats wordt de informatie uit de formulieren gebruikt om schokkende gebeurtenissen daar waar mogelijk tot een minimum te beperken en daar waar noodzakelijk de opvang te verbeteren.

Alle schokkende gebeurtenissen worden – geanonimiseerd – in een digitaal bestand opgenomen. Overzichten en analyses met informatie over; het aantal, de frequentie, de aard en de omstandigheden waaronder de schokkende gebeurtenissen hebben plaatsgevonden komen op deze wijze ter beschikking van directie, opvangteam en medezeggenschapsraad.

Afspraken m.b.t. de verdere afwikkeling na een schokkende gebeurtenis.

Ziekmelding

Afhankelijk van de ernst van de gebeurtenis, waarbij wordt uitgegaan van de beleving van de betrokkene, wordt hij / zij in de gelegenheid gesteld om naar huis te gaan. Mooi zou zijn dat dit buitengewoon verlof genoemd kon worden, want er vindt immers een normale reactie op een abnormale situatie plaats. Echter voor de zuiverheid en de praktische consequenties wordt de betrokkene ziek gemeld (waarbij aangegeven wordt dat de aard van de ziekte ten gevolge van het werk is). Tevens dient de mogelijkheid geboden te worden om op korte termijn contact te hebben met het opvangteam.

Materiële schade

De directeur heeft de taak om samen met het slachtoffer eventuele materiële schade vast te stellen en zorg te dragen voor een snelle afwikkeling van de schadevergoeding. Indien de betrokkene blijvend arbeidsongeschikt wordt, geldt zijn / haar normale verzekering, 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 ter zake - besluiten dat de arbeidsinspectie ingeschakeld wordt.

3 Voorbeeldprotocol schorsing en verwijdering leerlingen

VERSLAG INZAKE TIME-OUT, SCHORSING EN OF VERWIJDERING VAN LEERLINGEN.

Naam leerling: .....

Geboortedatum: .....

Naam leerkracht: .....

Datum incident: .....

Het betreft ongewenst gedrag tijdens

- ❍ lesuren
- ❍ vrije situatie
  - ❍ plein
  - ❍ elders

Het betreft ongewenst gedrag ten aanzien van

- ❍ leerkracht
- ❍ medeleerlingen
- ❍ anderen t.w. .....

Korte omschrijving van het incident:

.....

.....

.....

.....

Ouders/verzorgers op de hoogte gesteld d.m.v.
- ❍ huisbezoek
- ❍ telefonisch contact

Datum en tijd: .....

Gesprokken met: .....

De volgende maatregel is genomen:
- ❍ time-out
- ❍ schorsing
- ❍ in gang zetten van een procedure tot verwijdering

Datum gesprek ouders/verzorgers en de school: .....
(zie verder verslag van het gesprek)

Afspraken tussen ouders/verzorgers en de school:

.....
.....
.....
.....

4

Als de spanning oploopt

Tien tips om met lastpakken om te gaan

1. Eerst tot tien tellen.
Het is een cliché, maar het is toch belangrijk. In een angstige situatie kun je vluchten, vechten of verstijven. In een van deze reacties vervallen is niet erg, maar het is beter om het handelen er niet door te laten bepalen. Je actie moet een keuze zijn, geen reflex. Even nadenken dus, voordat je op een lastige leerling reageert.

2. Neem een time-out.
Wanneer de orde in de klas verstoord is en je alleen nog maar vervalt in oerreflexen, neem dan even een korte pauze. Loop naar de stoel voor in de klas en leun er even op. Concentreer je heel even op iets anders. Als de aandacht even is afgeleid, kun je je weer concentreren op het herstellen van de orde.

3. Gebruik spanningsbrekers.
Als een conflict dreigt te escaleren of al is geëscaleerd, doe dan iets geks. Maak een grap, zeg bijvoorbeeld dat iedereen even met zijn handen moet wapperen. Hoe je het ook doet, leid de aandacht even af. Afleiding haalt de druk van de ketel.

4. Let op je lichaamstaal.
Rood worden, een hogere stem, gespannen spieren, driftig wijzen en wild gebaren maar ook sarcastische opmerkingen - het zijn allemaal uitingen van woede en onmacht. Probeer je gedrag en je lichaam niet door woede te laten leiden. Laat tijdens een moeilijk gesprek met een leerling merken dat je wilt luisteren. Maak oogcontact, knik af en toe en maak instemmende geluiden.

5. Gebruik de zacht-hardmethode.
De zacht-hardmethode kan helpen bij het kalmeren van een leerling en het onder controle houden van een klas. Wees duidelijk in het stellen van grenzen. Benoem wat de leerling aan het

doen is. Is hij boos, reageer dan begripvol, maar voeg er ook je eigen, harde standpunt aan toe. Bijvoorbeeld: ‘Ik wil niet afwijken van de regel die ik gegeven heb, maar ik begrijp dat je hiervan baalt.’ Of wanneer de leerling begint te schelden: ‘Ik wil niet dat je gaat schelden, dat accepteer ik niet, maar ik zie dat je stoom af moet blazen.’ Leg niet onmiddellijk op dat moment een straf op, geef de leerling tijd zijn gedrag te veranderen. Bespreek het gedrag altijd achteraf en kijk wat nodig is om het in de toekomst te veranderen.

6. Vat het niet persoonlijk op.

Probeer de boze woorden van een leerling niet persoonlijk op te vatten. Als een leerling boos wordt omdat hij geen hoger cijfer krijgt, wil hij vooral zijn hart luchten.

7. Stel duidelijke grenzen aan onacceptabel gedrag.

Helpt dit niet en komt de leerling toch dreigend op je af, probeer dan geen agressieve of uitdagende houding aan te nemen. Probeer in plaats daarvan ontspannen te blijven.

8. Pas op voor het ‘weapon-focussyndroom’.

Als er een wapen in het spel is, probeer dan de persoon en omgeving achter het wapen te zien. Probeer het overzicht te behouden. Verlies het contact met de aanvaller niet en blijf aandacht aan hem besteden. Leerlingen trekken niet zomaar een wapen, ze willen er meestal iets mee bereiken.

9. Besef dat je ook maar een mens bent.

Moeilijke klassen zullen er altijd blijven en over sommige situaties heb je geen controle meer. De klas uitlopen is dan geen slechte oplossing. Maar dan wel met opgeheven hoofd en zeg bijvoorbeeld: ‘Ik ben hier klaar mee, deze situatie is niet op te lossen, ik ga nu weg.’ Laat het hier niet bij, onderneem acties om dit verder op te lossen. Haal de rector of overleg op school. Praat ook met andere leraren: hoe pakken zij moeilijke leerlingen aan?

10. Als laatste: leer zelfverdedigingstechnieken.

Voorkomen is altijd beter dan genezen, maar je wordt op deze manier geconfronteerd met je eigen angstscenario’s. Wat als iemand me bij mijn keel vastgrijpt? Dankzij een zelfverdedigingscursus weet je hoe je dat kunt afweren.

5 Literatuur

De AOb en veiligheid op school

Veiligheid op school is regelmatig onderdeel van de publicaties van de Algemene Onderwijsbond. Hieronder vindt u een samenvatting van deze publicaties. Zij zijn allen te vinden op www.aob.nl in het dossier geweld, afzonderlijke artikelen zijn ook terug te vinden in het archief van het Onderwijsblad, eveneens bereikbaar via www.aob.nl.

Onderzoek

1. De goede naam van de school – agressie en geweld in de school – AOb panelonderzoek maart 2003

Het eerste onderzoek – een samenwerkingsproject van het Onderwijsblad met ITS Nijmegen - met duidelijke cijfers over agressie en geweld op school. De belangrijkste conclusies: leraren en ondersteunend personeel ervaren de school als een veilige plek om te werken, één vijfde van het personeel vindt dat de directie geweldsincidenten onder de pet houdt, lastige leerlingen moeten makkelijker worden verwijderd. Het onderzoek ging naast agressie tegen leraren ook in op agressie tussen leerlingen onderling en leraren onderling. Alle publicaties hierover:

De goede naam van de school – agressie en geweld in de school te vinden op **www.aob.nl** in het dossier geweld

School en klas een veilige plek om te werken
het Onderwijsblad nummer 5/2003 - 8 maart 2003

Agressie tussen leerlingen went nooit
Het Onderwijsblad 6/2003 – 22 maart 2003

Een goede roddel schept een band
Het Onderwijsblad 8/2003 - 3 mei 2003

2. Enquête televisieprogramma Nova, AOb en OCNV – februari 2004

Kort na de moord op het Terra College is onder ruim 500 leraren voortgezet onderwijs een enquête gehouden over hun veiligheidsgevoel. De uitkomsten weken niet af van het eerdere AOb onderzoek: 95 procent voelt zich veilig, agressie is vooral verbaal, fysiek geweld is zeldzaam. Ook nu weer blijkt dat één vijfde van de directeuren geweld probeert te verdoezelen.

Een persbericht en de cijfers van de enquête zijn te vinden in het dossier geweld op www.aob.nl

Eén op de vijf leraren meldt geweld niet
Het Onderwijsblad 3/2004 – 7 februari 2004

3. Personeelsenquête Binnenlandse zaken – vragen over agressie op de werkplek onder 17.000 mensen in het onderwijs – mei 2004

De meest recente cijfers over agressie, deze maken duidelijk dat agressie het meest voorkomt op scholen voor speciaal onderwijs, praktijkscholen en het vmbo. De Randstad is ook problematischer dan de rest van Nederland. De analyse op de cijfers is uitgevoerd door Nico van Kessel en Sil Vrieling van het ITS-Nijmegen in opdracht van het ministerie van Onderwijs.

Agressie het hevigst in de Randstad
Het Onderwijsblad 9/2004 – 1 mei 2004

Interviews en reportages – persoonlijke ervaringen

Het tast het gevoel van veiligheid aan
Reportage over dood leerling na ruzie in Amsterdam
Het Onderwijsblad 7/2000 - 8 maart 2000

Agressie vaak schreeuw om erkenning
Interview met leerlingbegeleiders
Het Onderwijsblad 5/2001 – 10 maart 2001

Agressieve ouders geen verrassing meer
Reportage over de aanpak van agressieve ouders
Het Onderwijsblad 7/2001 – 7 april 2001

Vaak is er meer aandacht voor de dader dan voor het slachtoffer
Reportage over de opvang van agressieslachtoffers
Het Onderwijsblad 5/2003 – 8 maart 2003

Wat te doen met onhandelbare leerlingen?
Reportage over de koehandel tussen scholen met lastige verwijderde leerlingen
Het Onderwijsblad 7/2003 – 5 april 2003

Terracollege kan moord niet bevatten
Reportage over de moord op Hans van Wieren
Het Onderwijsblad 2/2004 – 24 januari 2004

Ouders hadden de zaak overgenomen
Reportage basisonderwijs en speciaal onderwijs over reacties van ouders
Het Onderwijsblad 9/2004 – 1 mei 2004

Conciërge die als laatste vertrekt beleeft bange ogenblikken
Reportage over de rol van conciërges in het veiligheidsbeleid
Het Onderwijsblad 9/2004 – 1 mei 2004

Interviews en reportages – beleid

Geweld op roc's
Bericht over mate van geweld in de bve-sector
Het Onderwijsblad 6/2000 – 25 maart 2000

Geweldscultuur
Bericht over lezing geweldscultuur professor Schuyt
Het Onderwijsblad 7/2001 – 7 april 2001

Aparte lessen in normen en waarden werken niet
Achtergrondartikel over de mogelijkheden om leerlingen meer normen en waarden bij te brengen
Het Onderwijsblad 13/2003 – 28 juni 2003

AOb-leden reageren met afgrijzen op schietpartij
Reacties uit onderwijs en politiek op moord Terracollege
Het Onderwijsblad 2/2004 – 24 januari 2004

Politiek maakte fout door vso-lom af te schaffen
Bericht over opvangmogelijkheden voor moeilijk opvoedbare leerlingen
Het Onderwijsblad 6/2004 – 20 maart 2004

Praktische oplossingen

Elke school een agent?
Reportage over schoolagenten
Het Onderwijsblad 8/2003 – 19 april 2003

Niet pas ingrijpen als je ontploft
Tips voor het reageren op conflictsituaties
Het Onderwijsblad 5/2003 – 8 maart 2003

Niemand hoeft weerloos te zijn tegenover een agressieve leerling
Training van leerkrachten in omgaan met geweld
Het Onderwijsblad 3/2004 – 7 februari 2004

Homoseksueel onderwijspersoneel en agressie

Homo's zijn normaal, zolang ze maar niet te dichtbij komen
Reportage over hoe jongeren denken over homoseksuele leraren en interviews met leraren die problemen hebben gehad
Het Onderwijsblad 12/2001 – 16 juni 2001

Ze zagen me als minder dan een varken
Ervaringen van homoseksuele leerkracht met allochtone jongeren
Het Onderwijsblad 18/2001 – 20 oktober 2001

Puber ziet nuance na vrijspraak imam niet
Reactie homogroep AOb op vrijspraak imam na beledigende opmerkingen over homoseksuelen
Het Onderwijsblad 9/2002 – 4 mei 2002

Persoonlijk getint getreiter treft homoleraar
Uitslag van onderzoek naar positie homoseksueel onderwijspersoneel door AOb, Aps, Coc en Nisso, aangevuld met interviews en reportages
Het Onderwijsblad 17/2003 – 4 oktober 2003

Veiligheid is een subjectieve aangelegenheid, en wordt sterk beleefd omdat het raakt aan de fundamenten van het leven. Daar komt bij dat agressie op de werkplek geen vrijblijvend iets is, een leraar of conciërge dient op zijn post te blijven en kan niet even een straatje om gaan. De veiligheid van onderwijspersoneel is een extra gevoelig punt, omdat velen uit idealisme dit beroep kiezen en terecht menen dat ook probleemleerlingen recht hebben op onderwijs.

De kennis die de Algemene Onderwijsbond over de jaren heen heeft opgebouwd over agressie en geweld in het onderwijs is samengebracht in deze brochure. Geen kant en klare oplossingen, niet de illusie dat alles altijd te voorkomen is, maar wel een aantal duidelijke uitgangspunten om de veiligheid op school gestalte te geven, met in achtneming van de aard van de school en het karakter van de omgeving.

www.aob.nl
Telefoon: 0900 463 62 62

de Algemene Onderwijsbond, dát zijn je collega's