



# Protocol Agressie en Geweld

## Bestuur

*scholengemeenschap voor  
vmbo  
havo  
atheneum  
gymnasium*

*school voor  
praktijkonderwijs*

Dit is het Protocol Agressie en Geweld van de Stichting Voortgezet Onderwijs Ubbo Emmius, statutair gevestigd te Stadskanaal. Bij de totstandkoming van dit protocol is gebruik gemaakt van de Handreiking Agressie en Geweld van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.



*Bezoekadres:  
Stationslaan 17  
9503 CA Stadskanaal*

*Postadres:  
Postbus 137  
9500 AC Stadskanaal*

*0599 - 631122  
stf@ubboemmius.nl*



## 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 10 februari 2017*

*Vastgesteld door CvB d.d. 16 maart 2017, na een positief advies van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad op 15 maart 2017.*





## 1. Inleiding

Via de media vernemen we dat werknemers met een publieke taak (bijv. bij de politie, gezondheidszorg en in het onderwijs) geregeld te maken hebben met agressie en geweld. Het moet duidelijk zijn dat dit onacceptabel is. Dit protocol beschrijft wat de school doet op het moment dat zich zoiets toch zou voordoen.

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 Ubbo Emmius, 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 privésfeer 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 mag zijn dat in de reactie hierop onderscheid wordt gemaakt tussen een leerling, bijvoorbeeld in een klassensituatie, of een ouder of 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 Ubbo Emmius staan integriteit en veiligheid centraal. Wat we daaronder verstaan en hoe we dat willen bewerkstelligen is beschreven in het Schoolveiligheidsplan en het Integriteitsprotocol. Beide documenten zijn te vinden op het UbboNet. Vanzelfsprekend willen we genoemd beleid waarmaken. Belangrijke taken zijn daarin weggelegd voor de stafdienst, de schoolleiding en medewerkers.

*De staf* zorgt voor de formulering van beleid en daaruit voortvloeiende beheersmatige activiteiten. Het gaat dan bijvoorbeeld om de registratie van meldingen van incidenten (maandelijks); de organisatie van trainingen voor conciërges, die zijn gericht op het voorkomen en het omgaan met agressie en geweld. De school kent twee Arbo-coördinatoren en twee veiligheidscoördinatoren (zie Schoolveiligheidsplan).

*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. Er wordt zorg voor gedragen dat er in de school geen discriminerende teksten en/of afbeeldingen voorkomen op posters, op de Facebookpagina, enz. In functioneringsgesprekken kan dit thema geagendeerd worden.

*Werknemers* 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 Ubbo Emmius zijn zich bewust van het feit dat ze rolmodel zijn. Ze zullen direct ingrijpen als leerlingen elkaar pijn doen. 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 uit te nodigen na te 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:

- Een collega wordt mede ingeschakeld;
- Leerling wordt uit de bedreigende situatie gehaald;
- Indien nodig<sup>1</sup> wordt een leerling in bedwang gehouden;
- Zelf rustig blijven;
- Een collega houdt toezicht op de klas;

---

<sup>1</sup> 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.





- 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 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:

- Inschakelen van een collega en/of directie;
- Indien nodig: leerkracht uit de bedreigende situatie halen;
- 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. Ten aanzien van ouders/verzorgers geldt een protocol schorsen en verwijderen, dat m.n. gericht is op verbaal geweld.

## 4. Melden voorval agressie en geweld

Ieder voorval van agressie en geweld van een ouder of externe persoon jegens een medewerker van Ubbo Emmius 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?);
- **op welke wijze** 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 één van de veiligheidscoördinatoren, 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' (UbboNet).

Met betrekking tot agressie en geweld van een leerling jegens een medewerker van Ubbo Emmius geldt de bestaande regeling schorsen en verwijderen. In dit soort gevallen zal meestal ook sprake zijn van contact met de inspectie VO.





## 5. Reactie naar de dader

De leidinggevende zorgt ervoor dat binnen 48 uur een reactie naar de dader gaat.

Een lik-op-stuk-reactie kan uiteenlopen van een informele berisping tot een civielrechtelijke, bestuursrechtelijke dan wel een strafrechtelijke reactie. Hieronder is een reactiekaart opgenomen die helpend kan zijn bij de bepaling van de reactie door de leidinggevende. T.a.v. leerlingen en ouders moet bij dit alles tevens het Protocol schorsen en verwijderen worden geraadpleegd (beschikbaar op de service-site van de directie).

	waarschuwen bij 1 <sup>e</sup> keer	verwijderen	toegangs- verbod	registratie	aangifte politie
<b>Verbaal</b>					
	x	bij recidive	bij recidive	altijd	bij schending verbod
<b>Fysiek</b>					
		x	x	altijd	bij schending verbod
<b>Discriminatie</b>					
	x	bij recidive	x	altijd	x
<b>Seksuele intimidatie</b>					
Zie ook klachten- regeling Seksuele Intimidatie	x	x	x	altijd	x
<b>Overige intimidatie</b>					
	x	x	x	altijd	x

## 6. Aangifte doen en verhalen van de schade

Op onze scholengemeenschap doet het bevoegd gezag<sup>2</sup> in beginsel altijd aangifte bij bedreiging en fysiek geweld die een strafbaar feit opleveren. Het bevoegd gezag verwacht dat ook van de werknemers. Daarbij ondersteunt de leidinggevende de werknemer. De school adviseert de werknemer 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 kan 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.

<sup>2</sup> 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.

