



Protocol Verbale agressie en intimidatie

10 september 2018

		Medezeggenschapsraad: ☒ ter informatie Datum: 25 september 2018
--	--	---

Algemene definitie

Onder verbale agressie wordt verstaan het verbaal, schriftelijk of via sociale netwerken of digitaal bedreigen, intimideren, beledigen of uitschelden van een persoon.

Juridische definitie verbale agressie en intimidatie

Bedreiging met: (artikel 285 WvS)

- Openlijk geweld met verenigde krachten tegen personen of goederen.
- Enig misdrijf waardoor de algemene veiligheid van personen in gevaar wordt gebracht
- Verkrachting.
- Feitelijke aanranding van de eerbaarheid.
- Enig misdrijf tegen het leven gericht.
- Gijzeling.
- Zware mishandeling.
- Brandstichting.

Intimidatie (art. 284 WvS)

- Een ander door geweld of enig andere feitelijke of door bedreiging met geweld of enige andere feitelijke, gericht hetzij tegen die ander hetzij tegen derden, wederrechtelijk dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden.
- Een ander door bedreiging met smaad of smaadschrift dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden.

Smaad door: (art. 261 WvS)

- Opzettelijk iemands eer of goede naam aan te randen, tenlastelegging van een bepaald feit, met het kennelijke doel om daaraan ruchtbaarheid te geven (ook schriftelijk – smaadschrift - indien verspreid of openlijk tentoongesteld).
- Eenvoudige Bedreiging EHL: Belediging (art. 266 WvS).
- Elke opzettelijke belediging die niet het karakter van smaad of smaadschrift draagt, hetzij in het openbaar mondeling, bij geschrift of afbeelding aangedaan, hetzij in zijn tegenwoordigheid mondeling of door feitelijkeheden, hetzij door een toegezonden of aangeboden geschrift of afbeelding aangedaan.

Toelichting

Als verbaal geweld niet gepaard gaat met enige feitelijke (dus zonder middel dat de bedreiging/intimidatie kracht bij zet) en geen structureel karakter heeft, verdient het de voorkeur dat de onderwijsinstelling de gedraging zelf bestraft conform de ontwikkelde sanctiestructuur. Let op: verbale agressie is heel moeilijk aanwijsbaar. Niettemin is de impact vaak heel groot Zorgvuldig handelen is van groot belang.

De wijkagent kan voor advies worden benaderd.

Bedreiging en intimidatie dienen, net als fysiek geweld, vaak om een ander naar zijn hand te zetten of zijn wil op te leggen en daarmee zijn eigen positie te versterken binnen een groep. En ook hier geldt dat naast de aantasting van de persoonlijke vrijheid van het slachtoffer er vrijwel zeker ook sprake is van zware psychische druk. Deze vorm van agressie mag dus nooit getolereerd worden.

Inschakelen politie

Slachtoffers van verbaal geweld zijn, vanuit dezelfde overwegingen als genoemd bij fysiek geweld, vaak bang om melding te doen van dit geweld. Toch is voor een strafrechtelijke aanpak in veel gevallen een aangifte nodig. Ondersteuning bij het doen van aangifte is wenselijk, evenals het bewegen van getuigen tot het afleggen van een verklaring. Een duidelijke stelling name van de onderwijsinstelling is hier eveneens essentieel. Het slachtoffer moet zich gesteund en gesterkt voelen door de schoolleiding.

Maatregelen onderwijsinstelling verbale agressie en intimidatie

Inschatten van de situatie en beslissen of men wel of niet de politie inschakelt.

Indien er sprake is van een situatie die de school zelf afhandelt:

- Toepassen sanctiestructuur.
- Eventueel de politie op de hoogte stellen of om advies vragen.

Indien er sprake is van een in de toelichting genoemde situatie:

- Informeren ouders van verdachte en slachtoffer.
- Met inachtneming van het in de toelichting gestelde en indien aan de juridische definitie wordt voldaan, wordt de politie in kennis gesteld.
- Alle relevante informatie i.v.m. feiten en personen wordt aan de politie doorgegeven.
- Het slachtoffer wordt ondersteund bij het doen van aangifte.
- Aangifte door schoolleiding

Maatregelen politie

- Proces-verbaal opmaken tegen de verdachte.
- Informeren ouders slachtoffer.
- Informeren ouders verdachte.

Relevante bijlagen

- Stappenplan grensoverschrijdend gedrag
- Gedragscode
- Procedure schorsing en verwijdering
- Nazorg na ernstige agressie op school

Gedragscode voorkomen discriminatie

Discriminatie kan op verschillende zaken betrekking hebben. Te denken valt aan: huidskleur, levensovertuiging, seksuele voorkeur, volksgewoonten zoals kleding en voedsel, enzovoort. Verder valt er nog te noemen discriminatie op grond van ziekten of beperking.

We leven in een multiculturele samenleving. Dit houdt in dat verschillende groepen uit onze samenleving hun eigen cultuur hebben. De schoolbevolking is een afspiegeling hiervan en dit wordt binnen het onderwijs als een verrijking ervaren. Het vraagt wel extra inzet en aandacht/alertheid om tot een goed pedagogisch klimaat voor alle leerlingen te komen.

Het volgende wordt van iedereen binnen de school verwacht:

- De leerlingen en hun ouders worden gelijkwaardig behandeld.
- Er wordt geen discriminerende taal gebruikt.
- Er wordt zorg voor gedragen dat er in school geen discriminerende teksten en/of afbeeldingen voorkomen op posters, in de schoolkrant, in te gebruiken boeken e.d.
- Er wordt op toegezien dat leerlingen en ouders ten opzichte van medeleerlingen en hun ouders geen discriminerende houding aannemen in taal en gedrag.
- De leerkracht neemt duidelijk afstand van discriminerend gedrag en maakt dit ook kenbaar.
- Bij discriminatie door personeel wordt het personeelslid door de directie uitgenodigd voor een gesprek. Bij het herhaaldelijk overtreden van de gedragsregels wordt melding gedaan bij het bestuur, dat vervolgens bepaalt of en zo ja welke disciplinaire maatregelen er worden genomen.

- Bij discriminatie door vrijwilligers, stagiaires, ouders en/of leerlingen worden deze door de directie uitgenodigd voor een gesprek.

Bij herhaaldelijk overtreding van de gedragsregels wordt melding gedaan bij het bestuur, dat vervolgens bepaalt of en zo ja welke maatregelen er worden genomen. In het uiterste geval kan hierbij gedacht worden aan schorsing of verwijdering/ontzegging van betrokkene tot de school en het schoolterrein.

Gedragsregels na dreigen met fysiek geweld door lid personeel richting leerling

Bij dreigen met fysiek geweld door personeel wordt het personeelslid door de directie onmiddellijk uitgenodigd voor een gesprek. Na afloop van een incident voert de directie zo spoedig mogelijk een 'ordegesprek' met betrokkene. Inhoud van dit gesprek zal zijn dat het gedrag van betrokkene niet wordt getolereerd. De ernst van het voorval wordt gewogen en besproken met betrokkene. Ten slotte wordt medegedeeld dat er een brief volgt met daarin de sanctie. In de brief wordt ook melding gemaakt van mogelijke rechtspositionele maatregelen, bijvoorbeeld waarschuwing of schorsing. De directie stelt – voor zover van toepassing - de (algemeen) directeur of bestuur op de hoogte van het voorval en van de afspraken die zijn gemaakt.

Ingeval van herhaling van bedreiging door het personeelslid wordt door de directie onmiddellijk melding gedaan bij het bestuur, dat vervolgens bepaalt of, en zo ja welke, rechtspositionele maatregelen worden genomen. Het bestuur beoordeelt in dat geval samen met de directie van de school of het bestuur een gesprek heeft met het betrokken personeelslid.

Bijlage Nazorg bij ernstige agressie op school

Agressie

Personeelsleden worden bij hun werk geconfronteerd met situaties en gebeurtenissen waarbij agressie in meer of mindere mate een rol speelt. Het begrip agressie kan echter op diverse manieren worden geïnterpreteerd. Is een woede-uitbarsting agressie? Moet er verschil worden gemaakt tussen agressie en onbehoorlijk gedrag zoals schelden, grove opmerkingen, enzovoorts? Om hierin enige duidelijkheid te brengen hebben wij een agressiedefinitie opgesteld.

Wat is agressie?

Met agressief gedrag wordt in bovenstaand verband bedoeld: "iedere vorm van gedrag dat gericht is op het teweegbrengen van onlustgevoelens bij een personeelslid of een ouder van een schoolorganisatie, dan wel op het doelbewust toebrengen van schade. Het gedrag gaat gepaard met geweld of geweldsdreiging. De agressie staat in relatie tot de functie of het functioneren van de persoon of de organisatie waartegen ze gericht is".

Nazorg

De plotselinge confrontatie met agressief gedrag, dat varieert van verbale agressie of geweldsdreiging tot daadwerkelijk lichamelijk geweld, kan leiden tot traumatische gevoelens van angst en onveiligheid bij personeelsleden of andere betrokkenen, zowel op het werk als thuis. Dit vraagt om een adequate emotionele verwerking van deze ervaringen.

Begrip en ondersteuning vanuit de directe omgeving (werk en privé) kunnen blijvende psychische 'verwondingen' in veel situaties voorkomen. Daarnaast behoren in de organisatie symptomen van psychotrauma's (niet-verwerkte schokkende gebeurtenissen) onderkend en opgepakt te worden. Daarom wordt aanbevolen dat de opvang en nazorg zo dicht mogelijk op de eigen werksituatie plaatsvindt. Uitgangspunt vormt dat leerkrachten elkaar opvangen. Immers, van collega's mag verwacht worden dat zij oog en oor hebben voor elkaars schokkende ervaringen. Onvoldoende aandacht hiervoor kan leiden tot traumatisering. Bij de opvang door personeelsleden van een (naaste) collega heeft de directie, op grond van haar functie, een specifieke verantwoordelijkheid. Zij zal de behoefte aan opvang moeten signaleren en een adequate opvang voor het betreffende personeelslid in gang moeten zetten. In deze opvang dient de directie zelf een eerstelijns-rol te vervullen. Er moet worden voorkomen dat de schoolopvang het karakter van professionele hulpverlening krijgt. Verwijzing naar professionele instellingen of personen kan echter nodig blijven.

Hieronder is een voorstel voor een werkwijze 'nazorg agressie incidenten' beschreven. Indien een school behoefte heeft aan een reglement, is hieronder ook een voorstel reglement opgenomen.

Voorbeeld van een werkwijze

1. Agressiesituatie is beëindigd.
2. Directie stelt zich onmiddellijk beschikbaar voor betrokken personeelslid en:
 - a. Laat hem/haar stoom afblazen.
 - b. Stelt personeelslid vrij van andere werkzaamheden.
 - c. Overlegt met personeelslid met betrekking tot nadere wensen (indien het incident zeer ernstig was: familie informeren, eventueel escorte, etc.).
 - d. Regelt voor personeelslid, in diens bijzijn, aangifte bij politie (indien van toepassing).
 - e. Regelt ontzegging van toegang agressor (indien van toepassing).
 - f. Inventariseert of mogelijk meer personeelsleden (getuigen van het incident) behoefte hebben aan eerste opvang.
3. Personeelslid heeft geen behoefte aan opvang.
 - a. Directie houdt een vinger aan de pols.
4. Personeelslid heeft wel behoefte aan opvang.
 - Directie bespreekt met het personeelslid waar de opvang uit zou kunnen bestaan.
 - Personeelslid maakt een keuze.
 - Directie regelt de nazorg.
 - Er wordt een termijn van nazorg afgesproken.
 - Beëindiging betekent:
 - a. Personeelslid heeft incident voldoende verwerkt.
 - b. Personeelslid wordt doorverwezen.
 - c. Personeelslid weigert verdere opvang.
5. Directie en personeelslid evalueren het traject en passen de werkwijze zo nodig aan.

Voorbeeldreglement: Nazorg bij agressie

Artikel 1

Bedoeld worden schokkende ervaringen met agressie, die buiten het patroon van 'gebruikelijke ervaringen' liggen en bij een personeelslid van de school leed kunnen veroorzaken en gevolgen kunnen hebben in zowel werk- als privé-situatie, op korte of langere termijn. Met name gaat het dan om ongewenst gedrag, zoals: iedere vorm van het plegen van geweld, ieder contact waarin sprake is van dreigen met geweld, iedere agressieve gedraging niet zijnde een dreigement (gericht tegen mensen en/of goederen). Een en ander ongeacht of het gaat om frustratie-agressie (al of niet terechte kwaadheid die uitmondt in agressie) dan wel om instrumentele agressie (doelgericht agressief gedrag om angst op te roepen).

Een personeelslid dat uit hoofde van zijn/haar functie zelf slachtoffer is, dan wel betrokken is geraakt bij een agressie-voorval dat door hem/haar werd ervaren als een schokkende ervaring, kan altijd een beroep doen op de directie van de school.

Artikel 2

De doelstelling van het team is gericht op:

- het bieden van ondersteuning aan personeelsleden en organisatie
- het bevorderen van een gezonde verwerking
- het vroegtijdig onderkennen van stoornissen in het verwerkingsproces
- het geven van voorlichting
- het beïnvloeden van het werkklimaat.

Artikel 3

De directeur erkent de verantwoordelijkheid van de organisatie in relatie tot schokkende gebeurtenissen zoals uitingen van agressief gedrag in welke vorm dan ook en verplicht zich in deze gevallen een hulpaanbod te doen. Het is mogelijk om de bedrijfsarts of andere externe hulpverleners hierbij in te schakelen.

Artikel 4

Het staat betrokkene(n) vrij om niet in te gaan op het hulpaanbod. Bij afwijzing van het hulpaanbod biedt de directeur op een later tijdstip nogmaals contact op te nemen met betrokkene(n). In het geval betrokkene(n) op een later tijdstip alsnog een beroep doet/doen op het hulpaanbod, zal dit verzoek opnieuw worden bekeken.