



MeerderWeert

Anti-pestprotocol

Anti-pestprotocol

Inleiding

Veiligheid is de basis voor een gezonde schoolomgeving voor leerlingen, leerkrachten, ouders en andere betrokkenen. Dit anti-pestprotocol is opgesteld uitsluitend voor personeel voor zowel Stichting MeerderWeert als Stichting Eduquaat. Voor kinderen en ouders zijn afspraken gemaakt die gedocumenteerd zijn in het veiligheidsbeleid. Daarmee gelden voor alle scholen van MeerderWeert en Eduquaat dezelfde afspraken en algemene uitgangspunten. Met het vastleggen van deze afspraken in protocollen ontstaat duidelijkheid en houvast voor iedereen, zonder daar geforceerd mee om te gaan.

Van alle medewerkers mag worden verwacht dat zij een voorbeeldfunctie hebben in het uitdragen van beleid tegen pesten.

In geval zich een situatie voordoet waarbij pestproblematiek onverhoopt aan de orde is, is dit anti-pestprotocol opgesteld om pestproblematiek, binnen MeerderWeert, volgens eenzelfde stappenplan aan te pakken. Door het opstellen van dit protocol wil MeerderWeert duidelijkheid verschaffen aan alle mogelijke betrokkenen bij pestproblematiek. Ook staat er beschreven wat we onder pesten verstaan en welke partijen er betrokken kunnen zijn bij pestproblematiek.

In dit protocol zijn verschillende rollen beschreven die door medewerkers van vervuld worden. Deze rollen worden op iedere school/bestuurskantoor/Amenso door andere personen vervuld.

Bij pestgedrag door een medewerker van Amenso/bestuurskantoor, schooldirecteur of raad van bestuur wordt de betreffende medewerker uitgenodigd door de raad van bestuur c.q. raad van toezicht afhankelijk van welke functie door de medewerker wordt bekleed. Hierbij wordt de hiërarchische structuur aangehouden.

Wat is plagen?

We spreken over plagen wanneer medewerkers aan elkaar gewaagd zijn. Het vertoonde gedrag is onschuldig en nodigt uit tot een reactie van eenzelfde soort. Het gaat dan om een spel, dat door geen van de betrokkenen als bedreigend of echt vervelend wordt ervaren. Plagen is niet systematisch en heeft geen nadelige gevolgen voor degene die het ondergaat.

Wat is pesten?

Binnen MeerderWeert hanteren we de regel dat degene die pesten ondergaat, bepaalt of het vertoonde gedrag gewenst is of niet meer. Hij of zij bepaalt dus of er sprake is van pesten. Wat voor de één een grapje of een plagerijtje is, kan door de ander als enorm vervelend, kwetsend of bedreigend ervaren worden. Wat misschien niet persoonlijk bedoeld is, kan iemand direct raken. Het wordt een probleem als je er samen niet meer uitkomt. We spreken van pestgedrag als dezelfde medewerker regelmatig en systematisch bedreigd en bang gemaakt wordt.

Pesten is een vorm van geweld en daarmee grensoverschrijdend en zeer bedreigend. In een team waar gepest wordt, kunnen alle teamleden slachtoffer worden. Pestgedrag moet dan ook door iedereen serieus worden genomen.

Wat is digitaal pesten?

(Anonieme) berichten versturen via Sociale Media, schelden, roddelen, bedreigen, foto's van mobieltjes en webcam op internet plaatsen, privégegevens op een site plaatsen, wachtwoorden stelen en misbruiken, haatprofielen aanmaken, virussen sturen, happy slapping filmpjes posten van personen en het versturen van een e-mailbom. De effecten van digitaal pesten kunnen zeer ernstig zijn. Opnames die via de webcam worden gemaakt, worden vastgelegd door een ander. Deze opnames verdwijnen nooit meer. Over de hele wereld kan een foto op een site staan. Foto's die eenmaal op internet staan zijn soms niet meer te verwijderen.

Hoe wordt er gepest (niet limitatief)?

- Met woorden/foto's: bijv. vernederen, belachelijk maken schelden en/of dreigen pakken op kwetsbare punten met bijnamen aanspreken verhalen verzinnen gemene briefjes, mailtjes via Sociale Media bewerkte foto's en/of opgenomen filmpjes
- Lichamelijk: bijv. trekken aan kleding, duwen en sjoeren, schoppen en slaan, krabben en aan haren trekken, dreigen met wapens, spuwen
- Achtervolgen: bijv. opjagen en achterna lopen, in de val laten lopen klem zetten of rijden, opsluiten
- Uitsluiting: bijv. doodzwijgen en negeren, uitsluiten van feestjes, bij teamopdrachten
- Stelen en vernielen: bijv. afpakken van kledingstukken, tassen, banden lek prikken, iets beschadigen
- Afpersing: bijv. dwingen om geld of spullen af te geven het afdwingen om iets voor de pestende medewerker te doen

Partijen bij het pestprobleem

Bij pesten zijn meerdere partijen betrokken: de gepeste medewerker, de pester(s), de zwijgende collega's, de leidinggevende, P&O en eventueel de raad van bestuur.

1. De gepeste medewerker

Ondanks de geldende gedragscode binnen MeerderWeert loopt iedere medewerker het risico gepest te worden, maar sommige medewerkers hebben een grotere kans om gepest te worden dan anderen. Dat kan bijvoorbeeld komen door uiterlijke kenmerken. Het heeft vaker te maken met vertoond gedrag, de manier waarop gevoelens worden beleefd en de manier waarop die worden geuit.

Medewerkers die gepest worden zijn vaak minder weerbaar. Vaak zijn ze angstig en onzeker in een groep en durven ze weinig of niets te zeggen omdat ze bang zijn om uitgelachen te worden. Deze angst en onzekerheid worden verder versterkt door het ondervonden pestgedrag, waardoor de gepeste medewerker in een vicieuze cirkel komt

waar hij zonder hulp zeker niet uit komt. Gepeste medewerkers voelen zich vaak eenzaam, hebben in hun gepeste omgeving geen collega's om op terug te vallen.

Een medewerker die wordt gepest, praat er thuis/op school niet altijd over. Redenen hiervoor kunnen zijn (niet limitatief):

- schaamte;
- angst dat de leidinggevende de pester met zijn gedrag confronteert en dat het pesten dan nog erger wordt;
- het idee dat het probleem onoplosbaar lijkt bij digitaal pesten: leidinggevendens zijn soms niet goed op de hoogte van internetontwikkelingen dus het vertrouwen dat zij daadwerkelijk kunnen helpen ontbreekt bij de medewerker;
- het idee dat men niet mag klikken.

2. De pester

Pesters zijn vaak de sterkeren in hun groep. Zij zijn of lijken populair maar zijn dat uiteindelijk niet. Ze dwingen hun populariteit af door stoer en onaantastbaar gedrag. Van binnen zijn ze vaak onzeker en ze proberen zichzelf groter te maken door een ander kleiner te maken. Pesters krijgen vaak andere collega's mee, want wie meedoet, loopt zelf de minste kans om slachtoffer te worden. Doorgaans voelen pesters zich niet schuldig, want het slachtoffer vraagt er immers om gepest te worden. Echte pesters hebben ook weinig empathisch (invoelend) vermogen, zijn impulsief en domineren graag andere collega's.

Pestgedrag kan een aantal dieper liggende oorzaken hebben (niet limitatief):

- een problematische thuissituatie;
- een vaak gevoelde anonimiteit (ik besta niet); als een pester zich verloren voelt binnen een grote groep, kan hij zich belangrijker maken door een ander omlaag te drukken;
- het moeten spelen van een rol die niet bij hem past;
- een voortdurende strijd om de macht in de het team;
- een gevoel van incompetentie (ik kan niks) binnen het team door slecht functioneren;
- zwak gevoel van autonomie (te weinig zelfstandigheid en verantwoordelijkheid).

3. De zwijgende collega's

De meeste collega's houden zich afzijdig als er wordt gepest. Ze voelen zich wel vaak schuldig over het feit dat ze niet in de bres springen voor het slachtoffer of hulp inschakelen. Er zijn ook collega's die niet merken dat er gepest wordt. Heel af en toe neemt een collega, of een klein groepje collega's, het voor de gepeste medewerker op.

De meelopers zijn collega's die incidenteel meedoen met het pesten. Dit gebeurt uit angst om zelf in de slachtofferrol terecht te komen, maar het kan ook zo zijn dat meelopers dit wel interessant vinden en dat ze denken in populariteit mee te liften met de pester. Verder kunnen collega's meelopen uit angst collega's waarmee ze bevriend zijn te verliezen.

Uitvoering van het Anti-pestprotocol

Pesten is onacceptabel en vraagt om een duidelijke en krachtige reactie vanuit de leidinggevende. De grote vraag is hoe dat het beste kan en vooral ook hoe dat als team het beste aangepakt kan worden. Om pesten zowel in preventieve zin als in curatieve zin aan te pakken is het nodig dat alle partijen betrokken worden bij de uitvoering van het beleid. We spreken dan van een viersporen aanpak. Het anti-pestprotocol vormt de verklaring van MeerderWeert waarin is vastgelegd dat pestgedrag binnen MeerderWeert niet wordt geaccepteerd en volgens een vooraf bepaalde handelwijze wordt aangepakt. Medewerkers worden via Sharepoint op de hoogte gebracht van dit anti-pestprotocol.

Uitgangspunten

Een dergelijk protocol kan alleen functioneren als aan bepaalde voorwaarden is voldaan:

- Pesten moet als een probleem worden gezien door alle direct betrokken partijen: medewerkers/collega's, leidinggevenden, P&O en raad van bestuur.
- De school/bestuurskantoor/Amenso is actief in het scheppen van een veilig werkklimaat waarbinnen pesten als onacceptabel gedrag wordt ervaren.
- Medewerkers/collega's en leidinggevenden moeten pesten kunnen signaleren en vervolgens duidelijk stelling nemen tegen het pesten. De leidinggevende moet te allen tijde op de hoogte worden gebracht van vermoedelijk pestgedrag.
- De school/bestuurskantoor/Amenso dient te beschikken over een directe aanpak wanneer het pesten de kop opsteekt (het anti-pestprotocol).
- De school/bestuurskantoor/Amenso ontplooit preventieve activiteiten.

De viersporenaanpak

Dit houdt in:

1. De algemene verantwoordelijkheid van de school/bestuurskantoor/Amenso

- Dit anti-pestprotocol zorgt ervoor dat de medewerkers/collega's, leidinggevende en raad van bestuur voldoende informatie hebben over het pesten in het algemeen en het aanpakken van pesten.
- De school/bestuurskantoor/Amenso volgt het protocol rond pesten, zodat de veiligheid van medewerkers binnen de school/bestuurskantoor/Amenso optimaal is.

2. Het bieden van steun aan de medewerker die gepest wordt

- Het probleem wordt serieus genomen en de leidinggevende wordt ingeschakeld.
- De leidinggevende probeert uit te zoeken wat er precies gebeurd is.
- De leidinggevende en de medewerker zoeken naar mogelijke oplossingen.
- Bij herhaling van het pestgedrag overlegt de leidinggevende met P&O, welke hulp nodig is.

3. Het bieden van hulp aan de pester en het nemen van gepaste maatregelen

- De leidinggevende confronteert de pester met zijn gedrag en de gevolgen hiervan voor de pester.
- De leidinggevende wijst op de gevolgen van het pestgedrag voor de gepeste.
- De leidinggevende wijst op het gebrek aan empathisch vermogen dat zichtbaar wordt in het gedrag.
- Het aanbieden van hulp door de leidinggevende of P&O.
- Bij aanhoudend pestgedrag wordt een melding gemaakt bij de raad van bestuur.

4. Het betrekken van de middengroep bij het probleem

- De leidinggevende bespreekt met het team het pesten en benoemt de rol van alle collega's hierin.
- De leidinggevende bespreekt met de teamleden de mogelijke oplossingen hoe zij kunnen bijdragen aan verbetering van de situatie.
- De leidinggevende blijft de situatie nauwlettend volgen en bespreekbaar houden.

Preventieve maatregelen

- De leidinggevende bespreekt aan het begin van het schooljaar het anti-pestprotocol in het team. Het onderling plagen en pesten wordt hierbij genoemd en onderscheiden. Ook wordt duidelijk gesteld dat pesten altijd gemeld moet worden bij de leidinggevende en niet als klikken maar als hulp bieden of vragen wordt beschouwd.
- Indien een leidinggevende daartoe aanleiding ziet, besteedt hij expliciet aandacht aan pestgedrag in een teamvergadering. Hierbij worden de rol van de pester, het slachtoffer, de meelopers en de stille getuigen benoemd.
- Van de gesprekken rond pesten worden aantekeningen gemaakt, die door de leidinggevende worden vastgelegd in het personeelsdossier van zowel de pester als het slachtoffer.
- Het voorbeeldgedrag van de leidinggevende binnen het team is belangrijk. Medewerkers worden minder gepest in een klimaat waar rust heerst en duidelijkheid over de omgang met elkaar. De basis is het handhaven van de gedragsregels zoals die in de gedragscode vermeld staan.
- Het is belangrijk om het anti-pestprotocol bij medewerkers bekend te maken. Het anti-pestprotocol is toegankelijk door op Sharepoint te plaatsen. Het is onderdeel van het beleid van de school/bestuurskantoor/Amenso waardoor het regelmatig besproken, geëvalueerd en eventueel aangepast wordt.

HET STAPPENPLAN NA EEN MELDING VAN PESTEN

A. De leidinggevende

1. Wanneer het pesten plaatsvindt in teamverband, praat de leidinggevende eerst met de gepeste en later met de pester apart. Vervolgens organiseert de leidinggevende een gesprek tussen beide medewerkers en probeert tot goede afspraken te komen. Wanneer het pesten teamoverstijgend plaatsvindt, zal P&O ingeschakeld worden.
2. De leidinggevende bespreekt direct dat, bij het schenden van de afspraken, er vervolggesprekken zullen plaatsvinden.
3. De leidinggevende praat met het team. Dit is belangrijk in verband met het herstellen van de teamsfeer en om te benadrukken welke verantwoordelijkheid ieder teamlid heeft.
4. Indien het probleem zich herhaalt, meldt de leidinggevende het gedrag aan P&O. Zij bespreken de reeds ondernomen acties. Deze acties zijn vastgelegd in het personeelsdossier.

B. P&O

1. P&O wordt bij herhaling van het pestgedrag door de leidinggevende benaderd.
2. Er volgen twee gesprekken: een gesprek met de pester en de gepeste medewerker.
3. In deze gesprekken is het doel driedelig: confronteren van gedrag, mogelijk achterliggende problematiek op tafel krijgen en helderheid geven over het vervolgtraject bij herhaling van pesten. Deze acties zijn vastgelegd in het personeelsdossier.

C. Melding

1. Wanneer bovenstaande stappen weinig tot geen effect hebben gehad bij de pester, wordt er door de leidinggevende melding gemaakt bij de raad van bestuur. Deze gaat in gesprek met de betrokken medewerkers en maakt afspraken en neemt vervolgstappen indien dat noodzakelijk is. Deze acties worden vastgelegd in het personeelsdossier.
2. P&O overlegt met de leidinggevende welke externe hulpverlening eventueel geraadpleegd en ingeschakeld kan worden voor zowel de pester als de gepeste medewerker. Deze acties zijn vastgelegd in het personeelsdossier.
3. Naast het maken van een melding bij de raad van bestuur kan een medewerker een disciplinaire maatregel worden opgelegd wanneer dat door de raad van bestuur noodzakelijk wordt geacht (zie cao PO, art. 3.14).

D. De taak van collega's

De collega's hebben vooral een signalerende rol. Wanneer zij pesten waarnemen of redenen hebben om pesten te vermoeden, wordt van hen verwacht dat zij hierop adequaat reageren en een schriftelijke melding (via e-mail) doen bij de leidinggevende.

E. Eventueel vervolg

De gepeste die van mening is dat na het doorlopen van de stappen in het anti-pestprotocol de situatie niet voldoende opgelost is, heeft de mogelijkheid een klacht in te dienen. Voor de te volgen procedure verwijzen wij naar de klachtenregeling MeerderWeert.

BELANGRIJKE CONTACTGEGEVENS:

Amenso/P&O
Beatrixlaan 1
6006 AH Weert
Tel.nr.: 0495-750260

Raad van Bestuur MeerderWeert
Beatrixlaan 1
6006 AH Weert
Tel.nr.: 0495-750250

Datum: 2021 03 08