

Protocol agressie en geweld tegen medewerkers Winkler Prins 2017

Versie d.d. 26 september 2017

1. Inleiding

Dit protocol beschrijft hoe Winkler Prins om gaat met agressie en geweld tegen medewerkers. Het protocol is opgesteld aan de hand van Handreiking Agressie en Geweld, zoals die is opgesteld door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties.

Werknemers met een publieke taak (bijv. bij de politie, gezondheidszorg en in het onderwijs) hebben geregeld te maken met agressie en geweld. Agressie en geweld naar medewerkers kunnen gedaan worden door medewerkers, leerlingen, ouders/verzorgers van leerlingen of andere bij de school betrokken personen of instanties. Onder medewerkers wordt verstaan: al het aan de school verbonden personeel, inclusief stagiaires en vrijwilligers.

Dit protocol beschrijft wat de school doet op het moment dat zich zo iets toch zou voordoen. Wij willen een veilige school zijn. Dit betekent dat agressie en geweld tegen medewerkers in strijd zijn met de uitgangspunten van onze school en derhalve niet worden getolereerd. In het geval agressie of geweld toch voorkomen kunnen door het schoolbestuur maatregelen genomen worden (hoofdstuk 5).

Binnen onze school zijn reeds een aantal andere regelingen en protocollen van kracht welke samenhangen met dit protocol agressie en geweld tegen medewerkers. Om de samenhang met deze bestaande documenten te bewaren, is bij opstelling van dit document rekening gehouden met volgende regelingen en protocollen:

- Het pestprotocol.
- De klachtenregeling.
- De regeling schorsing en verwijdering.
- Het leerlingenstatuut.
- Het managementstatuut.
- De meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld.
- Het integriteitsprotocol.
- Het schoolveiligheidsplan.
- Het schoolondersteuningsplan.
- De regeling opvang personeel bij ernstige incidenten.

2. Agressie en geweld

Agressie en geweld worden als volgt gedefinieerd:

'Het welbewust verbaal uiten en/of gebruiken van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een werknemer van Winkler Prins, 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 om uitingen van agressie en geweld die rechtstreeks verband houden met het werk op school. Deze kunnen ook in de privésfeer van een medewerker plaatsvinden.

De uitingvormen van agressie en geweld kunnen zowel verbaal, digitaal als fysiek zijn. Het onderstaande overzicht geeft een indruk van de vele mogelijke uitingvormen van agressie en geweld. Het overzicht is niet uitputtend.

Verbaal geweld	Fysiek geweld	Discriminatie	Seksuele intimidatie	Overige intimidatie
<ul style="list-style-type: none"> • Schreeuwen • Schelden • Vernederen • Treiteren • Pesten • Vals beschuldigen 	<ul style="list-style-type: none"> • Duwen • Trekken • Slaan • Vastgrijpen • Schoppen • Fysiek hinderen • Spugen • Bijten 	<ul style="list-style-type: none"> • Naar huidskleur • Naar sekse • Naar leeftijd • Naar geloofsovertuiging • Naar seksuele geaardheid of voorkeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Seksueel getinte opmerkingen of blikken • Nafluiten • Seksueel getinte e-mail of sms • Exhibitionisme • Aanranding • Seksuele chantage • Hijgers • Verkrachting • Seksuele handtastelijkheden 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedreigen • Onder druk zetten • Chanteren • Bekladden • Gezinsleden bedreigen • Stalken

3. **Beleid, verantwoordelijkheden en preventie**

Binnen Winkler Prins staan integriteit en veiligheid centraal. Wat we daaronder verstaan en hoe we dat willen bewerkstelligen is beschreven in ons Schoolveiligheidsplan en ons Integriteitsprotocol. Beide documenten zijn te vinden via www.winklerprins.nl/Downloads.

Belangrijke taken voor het vermijden van agressie en geweld tegen medewerkers staan hierin beschreven voor de stafdiensten (Administratie & Advies, Facilitair/ICT en Leerlingbegeleiding), de directie en de medewerkers.

De stafdiensten Facilitair/ICT, Administratie & Advies en Leerlingbegeleiding zorgen voor de formulering van beleid en de daaruit voortvloeiende beheersmatige activiteiten. Het gaat dan bijvoorbeeld om de registratie van meldingen van incidenten, de organisatie van trainingen en ander activiteiten die zijn gericht op het voorkomen en het omgaan met agressie en geweld. De school kent twee preventiemedewerkers (de facilitair medewerker arbo en preventie en de staf directeur Facilitair & ICT).

De deelschooldirectie draagt de pedagogische visie – en de betekenis van veiligheid daarin – uit naar de medewerkers, ouders en leerlingen. Dat gebeurt bijvoorbeeld op teambijeenkomsten, ouderavonden en informatieverstrekking naar en contacten met leerlingen en ouders/verzorgers. 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 wordt dit thema geagendeerd.

Medewerkers 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 Winkler Prins zijn zich bewust van het feit dat ze een rolmodel zijn. Ze worden geacht direct in te grijpen als er sprake is van agressie of geweld tegen medewerkers.

Directie: waar sprake is van een vermoeden van agressief en gewelddadig gedrag door ouders/verzorgers naar medewerkers, treedt de directie de-escalerend op. De directie 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/verzorger dan handelen we als volgt:

- Inschakelen van een collega en/of directie.
- Ouder kalmeren.
- De directie gaat een gesprek aan met de ouder en hoort ook de medewerker.
- Indien nodig: medewerker uit de bedreigende situatie halen.
- Indien nodig (te bepalen door de directie): afspraken over tijdelijke sluiting van deuren en/of inschakelen van de politie.

Daarbij is dit protocol van toepassing.

4. **Melden en registreren voorval agressie en geweld tegen medewerkers**

Ieder voorval van agressie en geweld jegens een medewerker van Winkler Prins wordt door deze medewerker gemeld bij zijn leidinggevende.

De medewerker kan hierbij desgewenst gebruik maken van ondersteuning en/of advisering van een vertrouwenspersoon van Winkler Prins.

Bij het opstellen van de rapportage wordt gebruik gemaakt van de zgn. “Acht 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)?
- **wat** is er aan nazorg?

De leidinggevende zorgt voor een schriftelijke beschrijving van het voorval op basis van bovenstaande acht punten en verstrekt deze gegevens aan een van de preventiemedewerkers waarmee hij vervolgens overlegt over het vervolgtraject. De preventiemedewerker registreert het incident in het

incidentenregister VO. 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 de regeling opvang personeel bij ernstige incidenten. De leidinggevende zorgt ervoor dat binnen 48 uur een reactie naar de dader gaat.

5. Reactie vanuit het schoolbestuur

Bij agressie en geweld van medewerker naar medewerker is de CAO VO het uitgangspunt voor mogelijk te nemen maatregelen. In het geval het bevoegd gezag aangifte doet is het mogelijk dat het Wetboek van Strafrecht het uitgangspunt wordt voor de te nemen maatregelen.

Bij agressie en geweld van leerling naar medewerker is het Protocol schorsen en verwijderen van Winkler Prins het uitgangspunt voor mogelijk te nemen maatregelen. In het geval het bevoegd gezag aangifte doet is het mogelijk dat het Wetboek van Strafrecht het uitgangspunt wordt voor de te nemen maatregelen.

Bij agressie en geweld van ouders/verzorgers of andere personen of instanties naar medewerkers kan het bevoegd gezag een aantal maatregelen treffen waaronder een gebiedsverbod en/of communicatiestop. In het geval het bevoegd gezag aangifte doet is het mogelijk dat het Wetboek van Strafrecht het uitgangspunt wordt voor de te nemen maatregelen.

6. Aangifte doen en verhalen van de schade

Op onze school doet het bevoegd gezag¹ in principe altijd aangifte bij bedreiging en geweld naar medewerkers die een strafbaar feit opleveren. Dit wordt ook verwacht van de medewerkers. Daarbij ondersteunt de leidinggevende de werknemer. De school adviseert de werknemer niet zijn huisadres, maar dat van de school op te geven. In het geval er geen aangifte wordt gedaan, wordt dit vooraf afgestemd met het bevoegd gezag.

Als sprake is van schade dan zal dit worden gemeld en zal vergoeding van de schade geëist worden.

7. Tot slot

1. Het 'Protocol agressie en geweld tegen medewerkers Winkler Prins 2017' is vastgesteld door het bevoegd gezag van Winkler Prins op 27 september 2017 nadat de medezeggenschapsraad van Winkler Prins heeft ingestemd met het protocol in de vergadering van 26 september 2017
2. Het bevoegd gezag stelt alle belanghebbenden op de hoogte van dit protocol.
3. Het protocol is via www.winklerprins.nl te downloaden of op verzoek bij een lid van het managementteam van de school op te vragen.
4. Het protocol kan door het bevoegd gezag worden gewijzigd of ingetrokken, met inachtneming van de geldende bepalingen.

¹ De politie ziet het liefst dat het slachtoffer aangifte doet. Het beleid van de school is dat de directeur, namens het bevoegd gezag, de werknemer hierbij ondersteunt. Als de werknemer dit niet wil, doet de werkgever aangifte. De werknemer moet er rekening mee moeten houden dat hij als getuige wordt gehoord.