

Protocol Gedragscode Jan Baptistschool

Juni 2010

Protocol Gedragscode

Dit beleidsstuk is een streven. We houden de haalbaarheid van het stuk in de gaten, maar gaan uit van een ideaal.

Dit beleidsstuk moet eens in de twee jaar of zodra omstandigheden daartoe aanleiding geven, nagekeken en geëvalueerd worden. Dit kan door middel van een enquête tijdens een teamvergadering. Dit evalueren is nodig om een mentaliteitsverandering te krijgen binnen het team. De dingen die we samen afgesproken hebben kunnen op deze manier gehandhaafd worden. Iedereen is op de hoogte van de visie van de school, het beleidsstuk en de gedragscode binnen MosaLira, en moet zijn handelen hier op afstemmen.

1. Fysiek ingrijpen

1.1. Doel:

Een uitgewerkte gedragscode voor fysiek ingrijpen door personeelsleden en medewerkers van de Jan Baptistschool beoogt:

- a: Zo nauwkeurig mogelijk het veld en de grenzen aan te geven waarbinnen fysiek ingrijpen door personeelsleden / medewerkers t.o.v. de leerlingen onvermijdelijk en noodzakelijk is.
- B: Het fysieke ingrijpen toetsbaar te maken met het oog op de vraag naar de onvermijdelijkheid en noodzakelijkheid.

1.2. Algemeen:

- 1.2.1. Elke leerling en elk personeelslid/ medewerker van de school dient te worden bejegend met respect voor zijn en haar menselijke waardigheid en lichamelijke integriteit.
- 1.2.2. Fysiek ingrijpen door personeel / medewerkers van de Jan Baptistschool jegens de leerlingen is niet toegestaan dan in situaties die fysiek ingrijpen onvermijdelijk en noodzakelijk maken.
Medewerkers worden geacht voor zover mogelijk hulp in te roepen van een ander personeelslid.
- 1.2.3. Personeelsleden van de Jan Baptistschool zijn bevoegd fysiek in te grijpen indien:
 - a: dit in het belang van de handhaving van de orde en veiligheid is,
 - b: het voor een periode afzonderen van een leerling (afkoelingsperiode) in het belang is van de bescherming / veiligheid van de medeleerlingen,
 - c: dit ter bescherming van de betrokken leerling noodzakelijk is,
 - d: indien er sprake is van een noodsituatie.
- 1.2.4. Situaties waarin fysiek ingrijpen noodzakelijk en onvermijdelijk is kunnen sterk uiteenlopen: van fysiek in bedwang houden via een conflict tot een noodweersituatie. Belangrijk is escalatie zo veel mogelijk te voorkomen.
- 1.2.5. Indien mogelijk gaan aan fysiek ingrijpen meerdere waarschuwingen en gedragsinstructies vooraf.

1.3. Klimaat binnen de school:

- 1.3.1. Een van de belangrijkste voorwaarden voor het effectief vaststellen van het veld en de grenzen waarbinnen fysiek ingrijpen noodzakelijk en onvermijdelijk is, ligt in het “klimaat” van de school; de wijze van omgaan met elkaar.

Onze school is een school, waar een vertrouwde en veilige sfeer heerst. Wij vinden dat onze school zich niet alleen moet beperken tot de schoolvakken, maar de leerlingen ook moet begeleiden, op een goede manier met elkaar om te gaan.

Een veilige en vertrouwde sfeer houdt in dat kinderen en collega's zich niet bedreigd voelen.

- Dit vraagt een alerte en actieve houding van het personeel.
- Dit vraagt een preventieve houding van het personeel.
Deze preventieve houding houdt in dat het personeel zich voor moet kunnen stellen dat leerlingen zich onveilig voelen. Het personeel moet dan voorwaarden scheppen om deze dreiging weg te halen.
Deze voorwaarden zijn terug te vinden in afspraken (bijv. speelplaats afspraken / regels) en in de aanwezigheid van personeel.
- Toezicht is belangrijk om bij de leerlingen een veilig gevoel te creëren. De ruimtes waarin we ons begeven dienen overzichtelijk te zijn. Hiermee moet rekening gehouden worden bij het aanleggen van pleinen en het bouwen en inrichten van klaslokalen.
- Tijdens de pauzes wordt er altijd gesurveilleerd.
- Wanneer iemand met één of meerdere leerlingen op stap gaat buiten de school moet dit gemeld worden aan de (locatie) directeur. Is deze niet aanwezig, licht dan de administratie en enkele andere collega's in.
- Wanneer iemand met één of meerdere leerlingen op stap gaat buiten de school moet men een mobiele telefoon meenemen.

- 1.3.2. Een “gezond” klimaat in de school wordt o.a. ook bepaald door:

- open communicatie tussen alle geledingen binnen de school,
- duidelijkheid over bevoegdheden en verantwoordelijkheden,
- overeenstemming m.b.t. overleg – en besluitvormingsstructuur,
- managementstijl die veiligheid en openheid bevordert,
- duidelijk omschreven inhoudelijke uitgangspunten van het beleid; pedagogisch klimaat en algemene pedagogische en didactische uitgangspunten,
- adequate (externe) toetsing van uitgangspunten en (externe) controle van uitvoering (bevoegd gezag + inspectie),
- professionaliteit van de personeelsleden,
- op elkaar ingespeeld team: continuïteit en eenduidigheid in benadering van leerlingen,
- individuele en teambegeleiding,
- duidelijk omschreven schoolgids + plan van aanpak en eenduidigheid in de uitvoering hiervan.

1.4. Juridische criteria.

- 1.4.1. Fysiek ingrijpen door personeelsleden van de Jan Baptistschool dient te allen tijde te voldoen aan de voorwaarden van **onvermijdelijkheid** en **noodzakelijkheid**. Het ingrijpen kan aan (juridische) criteria getoetst worden.
- 1.4.2. Deze criteria zijn:
 - a. Onmiddellijkheid: fysiek ingrijpen dat niet onmiddellijk volgt op de gedraging van de leerling is ontoelaatbaar. Het krijgt dan het karakter van een strafmaatregel en is daarmee niet noodzakelijk en onvermijdelijk.
 - b. Proportionaliteit: het ingrijpen dient in verhouding te staan tot het doel en het te corrigeren gedrag.
 - c. Gemoedsgesteldheid: fysiek ingrijpen dient naast onmiddellijk en proportioneel ook beheerst te zijn.

1.5. Aanleiding.

- 1.5.1. De toename van de noodzaak om nadrukkelijk te reageren op conflicten van allerlei aard op onze school is inherent aan de problematiek en achtergrond van een steeds groter wordende groep leerlingen die onze school bezoekt. De school ziet zich steeds meer gesteld voor niet alleen haar onderwijstaak, maar ook haar taak t.a.v. het reguleren van (ernstig) probleemgedrag bij haar leerlingen, o.a. woedeaanvallen, driftbuien, verlies van zelfbeheersing. De uitingen hiervan kunnen zowel fysiek als verbaal zijn.
- 1.5.2. Het tijdig stoppen van bovengenoemd gedrag is een belangrijk instrument om “eigen en anders lijf en leven” te beschermen, kinderen / jongeren uit de spiraal van conflict en geweld te halen, gedragsveranderingen bij kinderen / jongeren te kunnen bewerkstelligen en de orde en veiligheid van de school te garanderen.

1.6. Aanpak.

- 1.6.1. Een driftbui of woedeaanval van een jongere (e.a.) verloopt in verschillende fasen. Vroegtijdige signalering kan soms escalatie van een conflict voorkomen. Bij het signaleren van humeurigheid “er broeit iets” bij een leerling, kan eventueel geholpen worden de onlust/onrust onder woorden te brengen, of op andere wijze beheersbaar te maken.
- 1.6.2. Als escalatie niet te voorkomen is, is het belangrijk dat het personeelslid, voor zover mogelijk, het conflict op zijn/haar tijd laat plaatsvinden, daarmee ook de voorwaarden scheppend om er effectief mee om te gaan (time-out of conflict oplossen in een ruimte met bv. rustige muziek / tekenpapier, sportmateriaal, etc.).
Voldoende rust, de nodige assistentie in de buurt hebben, afstemming met collega van rol(len) in conflict.
- 1.6.3. Soms kan het nodig zijn een leerling uit de conflictsituatie te verwijderen, als er lichamelijk gevaar voor hemzelf of voor anderen ontstaat, of als de

- leerling is blootgesteld aan teveel prikkels uit de omgeving. Het wegnemen van de prikkels kan een kalmerende werking hebben.
- 1.6.4. Wanneer het gedrag niet op een andere manier en met andere middelen te beïnvloeden/te stoppen is, kan het noodzakelijk en onvermijdelijk zijn om de leerling fysiek in bedwang te houden. Met als bedoeling: kanaliseren van gedrag. Belangrijk is dan dat de leerling de mogelijkheid krijgt zich zo verbaal mogelijk te uiten.
 - 1.6.5. De manier van vastpakken dient respectvol en rechtmatig te zijn. Als dat niet zo is, wekt dat dikwijls nog meer woede op bij de leerling. Handelingen als:
 - aan het haar trekken;
 - bij de keel vastpakken;
 - een “knietje” geven;
 - slaan, stompen, schoppen, kopstoot geven, zijn niet geoorloofd.
 - 1.6.6. Fysiek ingrijpen dient te gebeuren door zoveel mensen als noodzakelijk is om de situatie te controleren. In beginsel dient de leerling niet door meer dan één á twee mensen vastgepakt te worden. Teveel mensen kunnen als bedreigend(er) ervaren worden. Het vastpakken gebeurt op de aangeleerde manier (D-tac).
 - 1.6.7. De situatie dient zoveel mogelijk veilig en voorspelbaar gehouden te worden. Aankondigen door het personeelslid van wat hij/zij gaat doen, kan daarbij helpen.
 - 1.6.8. Ingrijpen vindt plaats als de leerling zelf niet meer in staat is zijn/haar eigen gedrag te controleren. Ingrijpen is er op gericht de leerling die controle weer terug te laten krijgen. Meestal is een (gewelddadig) conflict niet het geschikte moment om over oorzaken te (willen) gaan praten. Dat heeft eerder een averechtse uitwerking. De signaleringsplannen spelen hierbij een grote, duidelijke rol !

1.7. Noodweer.

- 1.7.1. Art 41, lid 1 van het Wetboek van Strafrecht zegt over een noodsituatie: Niet strafbaar is hij die een feit begaat, geboden door de noodzakelijke verdediging van eigen of een anders lijf, eerbaarheid of goed tegen ogenblikkelijke, wederrechtelijke aanranding.
- 1.7.2. Bij (het dreigen van) een noodweersituatie is assistentie zo mogelijk noodzakelijk.
- 1.7.3. Voor zover de situatie hiertoe dwingt en geen andere middelen meer toereikend zijn, kan, mag en moet in noodweersituaties geweld ter (zelf)verdediging worden gebruikt, steeds met inachtneming van de bovengenoemde criteria van onmiddellijkheid, proportionaliteit en beheersing. Het fysieke ingrijpen / geweld is ook hier gericht op het doen stoppen van de leerling in zijn/haar aanval of het doen stoppen van zijn/haar drift.
- 1.7.4. Het fysieke ingrijpen moet gebeuren volgens de aangeleerde D-tac strategieën.

1.8. Nabespreken / Verslaglegging:

- 1.8.1. De betrokken personeelsleden bespreken samen met de directie het fysieke ingrijpen zo spoedig mogelijk na met de leerling – ook ter toetsing van het handelen – en probeert “afspraken” te maken over wat (anders) te doen bij een eventueel volgend conflict.
Ouders / verzorgers worden dezelfde dag nog geïnformeerd over het gebeuren en eventueel uitgenodigd voor een gesprek.
- 1.8.2. Indien nodig, schakelt het betrokken personeelslid de intern begeleider of een collega in om de communicatie met de leerling weer op gang te brengen.
- 1.8.3. Van een conflict wordt door het betrokken personeelslid of medewerker een schriftelijk verslag gemaakt en ingeleverd bij de intern begeleider. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het standaard registratie formulier.

1.9. Rechten van de personeelsleden / medewerkers.

- 1.9.1. Niet alleen de leerlingen, ook de personeelsleden en de medewerkers van de Jan Baptistschool hebben recht op een respectvolle bejegening van zijn en haar menselijke waardigheid en integriteit binnen de school. (zie A.2.1).
- 1.9.2. De problematiek van een aantal leerlingen op de Jan baptistschool brengt met zich mee dat conflicten soms niet te vermijden zijn en fysiek optreden noodzakelijk is. Alle personeelsleden / medewerkers kunnen daar in de uitoefening van hun functie mee te maken krijgen. Optreden overeenkomstig bovenstaande richtlijnen bevordert dat personeelsleden / medewerkers rechtmatig handelen. In die zin bieden deze richtlijnen de nodige rechtsbescherming.
- 1.9.3. Collega's dienen elkaar bescherming te bieden voor zover dat nodig of noodzakelijk is.
- 1.9.4. De directie draagt zorg voor de begeleiding van de personeelsleden / medewerkers die betrokken is (zijn) geweest bij een fysiek conflict. Indien daar aanleiding voor is, wordt een deskundige bij de begeleiding betrokken.
- 1.9.5. Iedere burger heeft het recht bij de politie aangifte te doen wanneer er geweld tegen hem of haar is gebruikt. Dit geldt uiteraard ook voor personeelsleden / medewerkers van de Jan Baptistschool. Het verdient de voorkeur een dergelijke aangifte in overleg met de vertrouwenspersoon / de directie of het bevoegd gezag te doen, opdat de aangifte zo volledig mogelijk geschiedt.
- 1.9.6. Bij leerlingen waarbij onvermijdelijk en noodzakelijk fysiek ingrijpen regelmatig onafwendbaar blijkt te zijn en er daardoor sprake is van gevaar voor de medeleerlingen / personeelsleden / medewerkers, zal de directie in samenspraak met het bevoegd gezag gepaste maatregelen treffen om het onderwijs aan onze school tijdelijk te onderbreken (schorsing / time-out) of definitief te beëindigen.

2. Affectieve omgang en verbale agressie (zie bijlage 1 en 2)

2.1. Algemeen.

2.1.1. Uitwerking van een gedragscode aangaande fysiek ingrijpen zoals bovengenoemd, roept als vanzelf reflectie op over gebieden als (ongeoorloofd) fysiek ingrijpen, verbale agressie, (grensoverschrijdende) affectieve omgang en seksueel misbruik. Tussen professioneel optreden en ontoelaatbaar gedrag bevindt zich het grijze gebied van niet-professioneel handelen. Te weinig inzicht in de afbakeningen én geringe zelfkennis kunnen een glijdend proces op gang brengen, waarin de grens naar ontoelaatbaar gedrag (vaak onmerkbaar) wordt overschreden.

2.2. Affectieve omgang: fysiek en verbaal

2.2.1. Affectie is één van de belangrijke “instrumenten” waarmee een aanzienlijke groep leerlingen op de Jan Baptistschool tegemoet getreden dient te worden. Juist t.a.v. deze leerlingen bij wie het meestal schrijnend heeft ontbroken aan onvoorwaardelijke genegenheid is affectie een onopgeefbaar “instrument”.

2.2.2. Affectie is echter ook bij uitstek een terrein waarop de grenzen tussen professioneel, niet-professioneel en ontoelaatbaar optreden scherp moeten worden gesteld. Van personeelsleden / medewerkers aan de school mag verwacht worden dat zij de leerlingen bejegenen “zonder aanzien des persoons”. Wellicht kan de affectie als “instrument” nader aangeduid worden met “professionele affectie”. “Problematisch”, “moeilijk” (en moeilijk te hanteren) gedrag, dat een emotionele reactie oproept, zal dan geen invloed hebben op de (professionele) affectie.

2.2.3. De mogelijkheden, moeilijkheden en grenzen van de affectieve omgang met de leerlingen van de Jan Baptistschool zullen een regelmatig terugkerend onderwerp dienen te zijn in teambesprekingen en zo nodig en zo mogelijk in thematische teambegeleiding.

2.2.4. Professionele affectie heeft in ieder geval z'n grens in een altijd aanwezige (weer professionele) afstand. In fysieke en verbale omgang dient zowel de nabijheid van de personeelsleden tot de leerlingen als de afstand in het oog gehouden te worden. Respect voor menselijke waardigheid en lichamelijke integriteit is daarbij richtinggevend. Personeelsleden van de Jan Baptistschool dienen niet alleen de eigen (gezonde) verhouding tussen nabijheid en afstand in het oog te houden, maar ook die van de leerlingen van wie over het algemeen niet verwacht kan worden dat zij de grenzen weten of weten te hanteren.

2.2.5. Precieze regels t.a.v. affectieve omgang die in alle mogelijke situaties voorzien, zijn niet te geven. Doorgaand beraad en bezinning in de teambesprekingen en teambegeleiding, waarin concrete situaties als casus aan de orde komen, zijn een belangrijke bijdrage aan een professionele hantering van affectie. Eén van de effectieve uitgangspunten vormt de richtlijn, dat de personeelsleden / medewerkers van de Jan Baptistschool in een voorkomende situatie met één van de leerlingen zichzelf de vraag stellen of zij net zo zouden spreken of handelen met de betrokken leerling

indien er anderen bij aanwezig zijn. Als deze vraag niet een onmiddellijk en positief antwoord krijgt, dient het personeelslid / de medewerker zich te beraden (zo nodig met behulp en ten overstaan van een derde) over zijn/haar professionele handelen.

2.3. Verbale agressie / verbaal ingrijpen.

- 2.3.1. T.a.v. “verbaal” ingrijpen kan worden gesteld dat het noodzakelijke en onvermijdelijke fysieke ingrijpen zoals beschreven in hoofdstuk **1. Fysiek ingrijpen** bijna altijd vooraf wordt gegaan door een poging om een dreigende of uit de hand gelopen situatie verbaal te doorbreken of onder controle te krijgen. Dit “verbaal” ingrijpen staat dan ook in hetzelfde kader van noodzakelijkheid en onvermijdelijkheid als fysiek ingrijpen en er gelden in het algemeen voor een groot deel dezelfde richtlijnen en criteria.
- 2.3.2. Verbaal geweld c.q. verbale agressie buiten dit kader van noodzakelijkheid en onvermijdelijkheid zijn niet toegestaan. Respect voor de menselijke waardigheid en integriteit laten dit niet toe.
- 2.3.3. Verbale agressie duidt zowel op volume (schreeuwen) als op (intimiderend en/of onwelgevoegelijk) taalgebruik. Daarbij is o.a. te denken aan: vloeken, schelden, kleinerend en vernederend spreken, toespeling maken op de afkomst, het uiterlijk en/of de handicap van de leerling.
- 2.3.4. In de manier van omgaan met anderen zijn de leerkrachten / medewerkers a.h.w. model voor de leerlingen, van wie een steeds groter wordende groep niet anders heeft meegemaakt dan “koekje van eigen deeg”: agressie beantwoord met (nog meer) agressie, zowel verbaal als fysiek.

3. Voorkoming van seksueel misbruik.

3.1. Inleiding.

Seksueel misbruik en/of seksuele intimidatie berokkent in beginsel voor een ieder die daar slachtoffer van is ernstige schade. Op onze school wordt dienaangaande een preventief beleid gevoerd. Dit preventieve beleid bestaat uit:

- het onderkennen van het risico: seksueel misbruik / seksuele intimidatie wordt wel omschreven als een “beroepsrisico” voor mensen die met kinderen en/of jongeren werken.
- dit reglement ter voorkoming van seksueel misbruik waarbij in ieder geval zowel de leerlingen als de personeelsleden weten dat er bij seksueel misbruik / seksuele intimidatie door de directie passende maatregelen genomen worden (zie bijlage: seksueel misbruik en seksuele intimidatie in het onderwijs (meldplicht en aangifte plicht)).

3.2. Definiëring

- 3.2.1. Onder seksueel misbruik wordt verstaan: al dat fysieke of verbale gedrag van het personeelslid /de medewerker / de leerling dat vanuit de eigen behoefte een erotiserende of seksuele boodschap beoogt over te brengen of vanuit de geldende sociale codes een erotiserende of seksuele betekenis kan hebben voor de ander en daardoor schade zou kunnen aanrichten (zie bijlage 1 en 2)
- 3.2.2. In dit reglement wordt onder leerling verstaan, hij/zij die leerling is van de Jan Baptistschool. Het reglement kan ook worden toegepast op de wettelijke vertegenwoordiger: de ouder of voogd van de leerling (zie bijlage)
- 3.2.3. Onder personeelsleden worden zowel de leerkrachten / assistentes / vakleerkrachten / logopediste / psychologe / conciërge / schoonmakers etc, die direct met de leerlingen van doen hebben verstaan. Kortom alle mensen met een benoeming. Medewerkers zijn: stagiaires / vrijwilligers.

3.3. Verbod op seksueel misbruik

- 3.3.1. Elk personeelslid / medewerker zal zich er van onthouden de leerling te bejegenen op een wijze die de leerling in zijn waardigheid of fysieke en geestelijke integriteit aantast, of ook verder in zijn privéleven door te dringen dan nodig is voor het gestelde onderwijs- / opvoedings- begeleidingsdoel.
- 3.3.2. Daarbij zal het personeelslid / de medewerker nooit de specifieke professionele situatie gebruiken (= misbruiken) ten eigen nutte of voordeelinden die in strijd zijn met zijn/haar verantwoordelijkheid voor de leerling en/of die de grenzen van de professionele relatie overschrijden.
- 3.3.3. Seksuele handelingen en intieme relaties tussen personeel van de Jan Baptistschool en leerlingen zijn onder geen enkel beding geoorloofd en worden altijd beschouwd als seksueel misbruik. Ook als de leerling dat

verlangt of daartoe uitnodigt, dient het personeelslid / medewerker seksuele toenaderingspogingen af te wijzen.

- 3.3.4. Gevoelens van verliefdheid en neigingen tot seksuele intimiteit tussen personeelsleden / medewerkers en vrijwilligers dienen onmiddellijk door personeelsleden / medewerkers gemeld te worden bij de directie, opdat tijdig gepaste maatregelen kunnen worden genomen.
- 3.3.5. Deze verbodsbepaling geldt voor de duur van de hele schoolperiode voor leerlingen, voor de duur van het benoemingstijdvak voor leerkrachten en voor de afgesproken (stage) periode voor medewerkers.

3.4. Meldingsprocedure.

- 3.4.1. Alle personeelsleden / medewerkers van de Jan Baptistschool zijn verplicht klachten over of signalen / vermoedens van seksueel misbruik door personeelsleden / medewerkers van de Jan Baptistschool zo spoedig mogelijk te melden aan het bevoegd gezag. (meldplicht en aangifteplicht OC & W)
- 3.4.2. Melding door leerlingen: Bij melding van seksueel misbruik door een leerling is opvang en steun voor de leerling het eerste aandachtspunt. Degene bij wie de leerling het seksueel misbruik meldt, heeft dezelfde plichten als onder 3.4.1.
- 3.4.3. Melding door personeelsleden / medewerkers: Wanneer een personeelslid / medewerker misbruik door een collega / volwassene constateert is hij / zij verplicht voor onmiddellijke melding aan het bevoegd gezag (zie 3.4.1.).
- 3.4.4. Melding door “derden “: Als de melding van “derden” komt, dient het personeelslid / medewerker bij wie de melding binnenkomt te handelen als onder 3.4.1.

3.5. Procedure bij misbruik en seksuele intimidatie.

- 3.5.1. De procedure die het bevoegd gezag moet volgen bij seksueel misbruik en seksuele intimidatie is in de wet vastgelegd. De wet verplicht het bevoegd gezag onmiddellijk te overleggen met de vertrouwensinspecteur.
- 3.5.2. Is de conclusie dat na overleg tussen het bevoegd gezag en de vertrouwensinspecteur er sprake is van een redelijk vermoeden, dan doet het bevoegd gezag direct aangifte bij politie of justitie. Vooraf stelt het bevoegd gezag de betrokken leerling en de ouders / verzorg(st)ers van deze leerling op de hoogte. Mogelijke bedenkingen van betrokken ouders en leerlingen ontslaat het bevoegd gezag niet van de verplichting tot het doen van aangifte.

De directeur, personeelsleden en of medewerkers krijgen informatie en melden dit aan het bevoegd gezag.
kennis van strafbaar feit,
bevoegd gezag overlegt met vertrouwensinspecteur,
redelijk vermoeden van strafbaar feit,
bevoegd gezag informeert (ouder/verzorg(st)ers) van betrokken leerling en leerling dat aangifte wordt gedaan,
bevoegd gezag doet aangifte bij justitie of politie.

3.5.3. Ouders en leerlingen kunnen ook aangifte doen.

3.6. Maatregelen.

3.6.1. De directie neemt vanaf het moment van melding de nodige en gepaste maatregelen die er op gericht zijn verdere contacten tussen betrokken leerling en personeelslid / medewerker te voorkomen.

3.6.2. Al naar gelang de ernst van de melding beslist de directie in overleg met bevoegd gezag en vertrouwensinspecteur of de vermeende dader hangende het onderzoek met onmiddellijke ingang, op non-actief wordt gesteld of geschorst.

3.6.3. Indien na justitieel onderzoek is gebleken dat er een klacht is ingediend op valse gronden, kan het bevoegd gezag het betrokken personeelslid / de medewerker, een rehabilitatietraject aanbieden (zie bijlage: meldplicht en aangifteplicht O.C. en W).

3.6.4. Het bevoegd gezag kan dan tevens maatregelen nemen jegens de leerling, die de valselijke beschuldiging heeft geuit. Dit kan variëren van de eis dat excuses worden aangeboden tot schorsing of verwijdering.

3.7. Communicatie.

3.7.1. De directie legt, tijdens en na het onderzoek, de grootst mogelijke terughoudendheid aan de dag t.a.v. het bespreken van het gemelde met anderen, in het belang van klager en aangeklaagde.

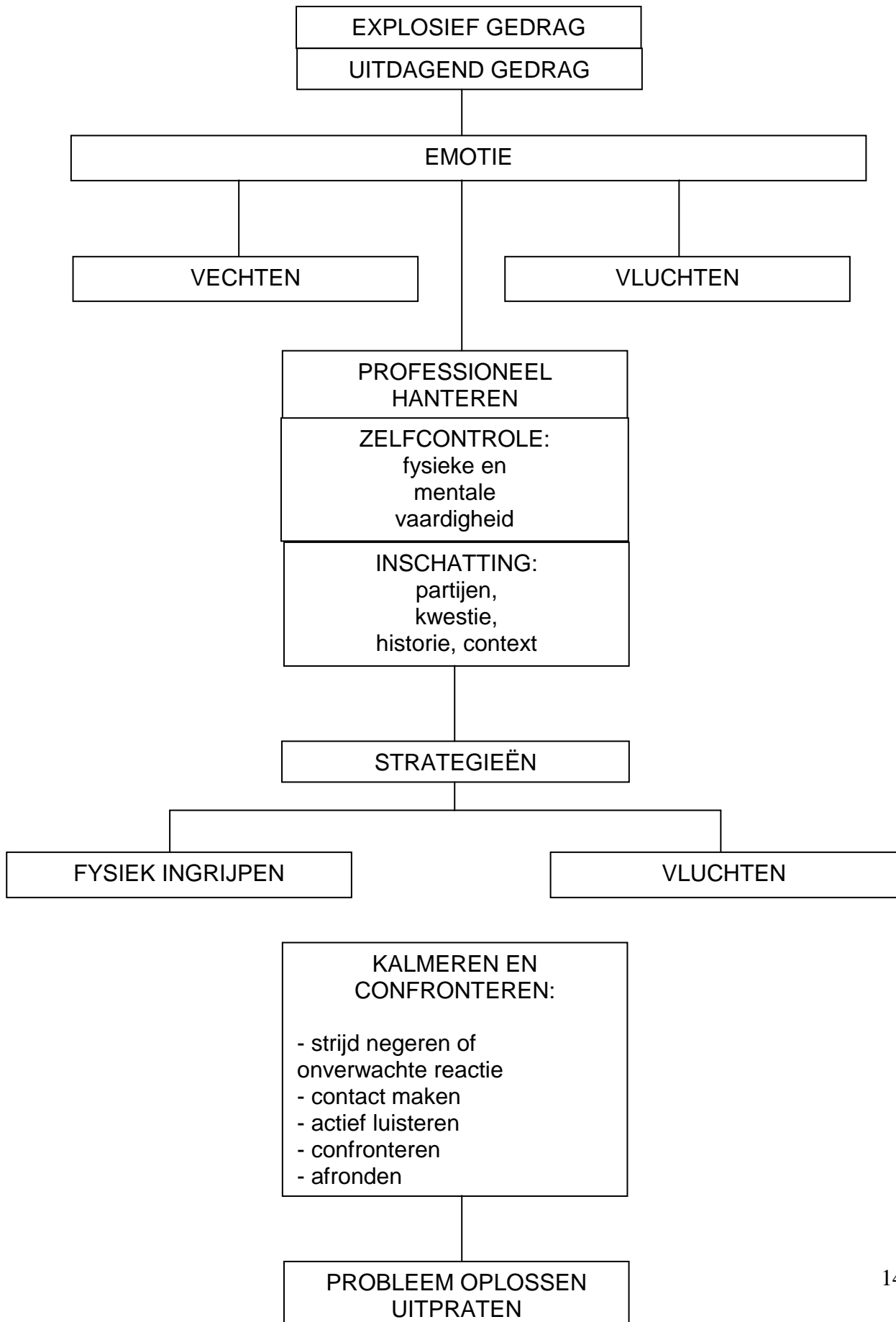
3.7.2. In geval van journalistieke belangstelling voor mogelijk seksueel misbruik of vermoedens/geruchten daaromtrent dienen alle contacten met de pers via het bevoegd gezag te lopen.

3.7.3. Het bevoegd gezag draagt zorg voor het informeren van betrokken personen en instanties over het onderzoek.

VERKLARENDE WOORDENLIJST: (behorend bij het protocol)

Personeelsleden	zijn:	groepsleerkrachten / vakleerkrachten / assistentes / logopediste / psychologe / conciërge, etc. (mensen met een benoeming).
Medewerkers	zijn:	Stagiaires / vrijwilligers (mensen zonder benoeming).
Wettelijke vertegenwoordigers	zijn:	Ouders die de ouderlijke macht uitoefenen en een vader of moeder of verzorg(st)er die de voogdij uitoefenen in de zin van het Burgerlijk Wetboek (art.245-253 en 283 – 291).
Fysiek	=	Lichamelijk
Intern begeleider	=	Intern begeleider, degene die de “zorg” coördineert voor leerlingen en leerkrachten binnen de school heeft.
Affectief	=	Gevoelswaarde
Verbaal	=	Mondeling
Integriteit	=	Eerlijkheid
Bevoegd gezag	=	Bestuur
OC & W	=	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
Derden	=	Alle personen die geen personeelslid of medewerker zijn.

Bijlage 1: Fysiek en verbaal ingrijpen.



Bijlage 2: VOORKOMING SEKSUEEL MISBRUIK

Er bestaan vele uitingsvormen van seksueel misbruik. Verschillende gedragingen zijn door hun duidelijk seksuele karakter niet voor tweërlei uitleg vatbaar. Bij andere gedragingen kunnen vloeiende overgangen bestaan tussen wat wel en wat niet als seksueel getypeerd kan worden. Als criterium kan dan de vraag gehanteerd worden of het welzijn van de leerling en zijn/haar lichamelijke en geestelijke integriteit ondergeschikt worden gemaakt aan de bevrediging van de (seksuele) behoeften van het personeelslid.

Als voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag kunnen worden genoemd:

- 1: onder het mom van “dat moet kunnen” seksueel getinte opmerkingen, insinuaties, grove taal, schuine moppen, vleiende opmerkingen, lichaamskenmerken, kleding, etc.. Bij gym: situaties die seksuele gevoelens op kunnen wekken niet vermijden, maar sturen. Bv. tijdens stoeien/judo/man to man verdedigen,
- 2: bij het hulpverlenen te lang de hand vasthouden of iemand naar je toe trekken om te kussen, troosten om te troosten en niet om seksuele gevoelens op te wekken,
3. de douche - of toiletdeur niet afsluiten of ongekleed over de gang lopen, van leerlingen eisen dat zij zelf de douche - of toiletdeur afsluiten en niet aanstootgevend gekleed over de gang lopen,
4. niet-functionele vragen stellen – vaak onnodig in detail – over het seksuele leven van de leerling, bijvoorbeeld over masturbatie, frequentie en vormen van vrijen,
5. inwendig onderzoek uitvoeren (is alleen toegestaan aan de arts),
6. een seksueel erotisch geladen sfeer scheppen (zie onder 2),
7. zonder aanwijsbare noodzaak de leerling vragen zich geheel of gedeeltelijk te ontkleden,
8. de leerling op “niet functionele”wijze bekijken, waarbij de ogen meestal gericht zijn op de geslachtskenmerken,
9. seksuele toenadering zoeken, voorstellen doen om een seksueel contact aan te gaan,
10. ongewenste aanraking, bijv. betasten of strelen van borsten, billen of geslachtsorganen, (zie onder 2), Bij gym: niet onnodig fysiek hulpverlenen met de bedoeling om leerlingen te betasten, maar omwille van de veiligheid. (gymleerkracht bepaalt hierin de mate van hulp, b.v. een leerling zegt zelf een salto te kunnen maken, de leerkracht denkt dat dit niet lukt zonder hulp. Dan: wel hulpverlenen of geen salto),
11. de leerling zoenen,
12. geslachtsgemeenschap,
13. met seksueel gedrag ingaan op verliefdheidsgevoelens, seksuele verlangens of fantasieën van de leerling,
14. een seksuele relatie aangaan,
15. zich tegen de leerling aandrukken,
16. verkrachting,
17. oraal genitaal of anaal contact afdwingen en/of hebben,
18. masturberen in het bijzijn van de leerling of hem dwingen tot masturbatie,
19. exhibitioneren.

Bron: Seksueel misbruik door hulpverleners, Rijswijk 1991.

Bijlage 3: Agressie signaleringsplan

Agressie signaleringsplan m.b.t. (naam leerling + datum)

Gedragsta dia	Gedrag leerling	Interventie leerkracht	Afspraken
Ontspanne nde fase	<ul style="list-style-type: none"> - Stelt veel vragen en vertelt zijn verhaal - Tikken/aanraken van dingen - Open blik - Geconcentreerd/ge boeid bij opdrachten die hij leuk/interessant vindt (ong. 20 min.) - Ontspannen lichaamshouding 	<ul style="list-style-type: none"> - Nabijheid nodig - Afstand groter dan prikkelarm maken (vooral andere leerlingen) - Vriendelijk - Luisterend oor 	<ul style="list-style-type: none"> - Nabijheid bieden als leerkracht; oogcontact houden - Consequent zijn - Wijzen op zaken die moeten maar ook op zaken die "niet kunnen" (aanspreken op verantwoordelijkheid en gedrag, niet op persoon)
Over assertieve fase	<ul style="list-style-type: none"> - Geen relaxte lichaamshouding - Niet stil kunnen zitten/wiebelen - Vaak opstaan - Op alles reageren - Dingen aanraken - Heel veel vragen (waarom?) - T + ts geluiden maken - Concentratie = ong. 1 min. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nabijheid - Humor - Mimiek/lichaams taal gebruiken - Leerlingen duidelijk maken dat "hij in de gaten wordt gehouden" - Vriendelijk maar licht directief sturend 	<ul style="list-style-type: none"> - Even uit de groep halen - Gesprekje voeren aangaande de zaken die "niet kunnen" - Nabijheid bieden als leerkracht. - Vaker oogcontact maken (hem laten weten dat hij 'in de gaten wordt gehouden') - Grapje maken - Consequent zijn
Geagiteer de fase	<ul style="list-style-type: none"> - Mensen aanraken/laten schrikken - Weerwoord geven - Mokken - Handelingen lomp/overdreven uitvoeren 	<ul style="list-style-type: none"> - Korte verbale correctie - Rustig benaderen maar wel directief - Benoemen; gedrag afwijzen 	<ul style="list-style-type: none"> - Apart zetten in de gang of in ruimte => "afkoelperiode" - Rustig benaderen - Gedrag

	<ul style="list-style-type: none"> - Verbaal ongenueanceerd taalgebruik - Onrustige blik/geen focus - Weigeren van taken - Nog wel aanspreekbaar - Concentratie < 1 min. 	<ul style="list-style-type: none"> - persoon niet Evt. apart zetten in gang (stoel) maar ook in ruimte mogelijk (gymzaal) 	<ul style="list-style-type: none"> - bespreken - Hem laten verwoorden en nadenken over hoe nu verder.
Verbaal agressief	<ul style="list-style-type: none"> - Gebruik van scheldwoorden naar degene waar hij boos op is. Dit kan overslaan op neutrale personen - Gebaren met het gezicht maken - Geen oogcontact - "door je heen kijken" - Niet meer aanspreekbaar 	<ul style="list-style-type: none"> - Na keuze: time-out of ander gedrag - Waar mogelijk; isoleren van groep/groep weghalen en laten afkoelen - Niet in discussie meegaan; directief aansturend 	<ul style="list-style-type: none"> - Uit laten razen - Tijd geven om tot zichzelf te komen - Keuze bieden; time-out of ander gedrag - Stimuleren; aangeven dat hij geen kleuter is. Directief aansturen; wat is goed moment?
Fysiek agressief	<ul style="list-style-type: none"> - Met deuren slaan - Stoelen gooien - Rondlopen - Opbouwende agressie - Gespannen lichaamshouding - Kijkt niet meer - Destructief gedrag 	<ul style="list-style-type: none"> - Time-out - Jezelf en leerlingen veilig stellen - Negeren 	<ul style="list-style-type: none"> - Uit laten razen - In "afgebakende", veilige ruimte laten zijn waar hij niet bij anderen kan. - Negeren - Time-out

Bijlage 4: Registratieformulier

Naam getroffene:

Adres:

Postcode en plaats:

Getroffene is: Werknemer / stagiair / leerling / ouder / anders namelijk *

Plaats van het incident:

Datum en tijdstip incident:

Vorm van agressie / geweld:

- fysiek nl:
- verbaal nl:
- dreigen nl:
- vernielzucht nl:
- diefstal nl:
- seksuele intimidatie nl:
- anders nl:

Behandeling:

- géén
- behandeling in ziekenhuis / EHBO*
- opname in ziekenhuis
- ziekteverzuim / leerverzuim
- anders nl:

Schade:

Kosten:

- materieel nl: €
- fysiek letsel nl: €
- psych. letsel nl: €

anders nl: €

Afhandeling:

- | | | |
|---|--------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> politie ingeschakeld | aangifte gedaan: | ja / nee* |
| <input type="checkbox"/> melding arbeidsinspectie | ernstig ongeval**: | ja / nee* |
| <input type="checkbox"/> psychische opvang | nazorg: | ja / nee* |

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

** Indien ja, ongevallenmeldingsformulier Arbeidsinspectie invullen en opsturen, verplicht!

Korte beschrijving van het incident:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Suggesties voor verdere afhandeling:

.....

.....

.....

Suggesties voor preventie in de toekomst:

.....

.....

.....

Plaats..... Datum.....

Naam..... Handtekening.....

Bijlage 5: Ongevallenmeldingsformulier Arbeidsinspectie

1. Werkgever

Naam:

Stichting MosaLira.....

Naam en adres locatie:

Jan Baptist school ZMLK

SO locatie: Ponjaardruwe 31 6218 SJ Maastricht

VSO locatie: Porseleinstraat 14 6216 BP Maastricht

Registratienummer Kamer van Koophandel:.....

Aantal werkzame personen:.....

Naam melder:.....

Telefoon:.....

2. Getroffene(n)

Naam:

Adres:.....

Geboortedatum en geslacht:.....

Nationaliteit:.....

De getroffene is: werknemer/stagiair/uitzendkracht/leerling/student/overig *

Datum indiensttreding:.....

Soort letsel:.....

Plaats van het letsel:.....

Noodzaak ziekenhuisopname: ja/nee*

Dodelijke afloop: ja/nee*

Vermoedelijke verzuimduur:.....

3. Omstandigheden van het ongeval

Plaats van het ongeval:.....

Naam school:.....

Adres:.....

Postcode en plaats:.....

Datum en tijdstip ongeval:.....

Direct voorafgaand aan het ongeval door getroffene verrichte werkzaamheden:.....

Aard van het ongeval:.....

Eventueel betrokken arbeidsmiddelen of stoffen:.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is

Plaats:..... Datum:..... Handtekening aanmelder:.....

Telefoonnummers en adressen voor melding van arbeidsongevallen

Arbeidsinspectie

Engelse Kamp 4
9722 AX Groningen
Postbus 30016
9700 RM Groningen
Tel. 050-522 58 80
Fax. 050-526 72 02

Arbeidsinspectie
Radarweg 60
1043 NT Amsterdam
Postbus 58366
1040 HJ Amsterdam
Tel. 020-581 26 12
Fax. 020-686 47 03

Arbeidsinspectie
Stadionweg 43C
3077 AS Rotterdam
Postbus 9580
3007 AN Rotterdam
Tel. 010-479 83 00
Fax. 010-479 70 93

Arbeidsinspectie

Janspoort 2
6811 GE Arnhem
Postbus 9018
6800 DX Arnhem
Tel. 026-355 71 11
Fax. 026-442 4046

Arbeidsinspectie

Oudenoord 6
3513 ER Utrecht
Postbus 820
3500 AV Utrecht
Tel. 030-230 56 00
Fax. 030-230 56 80

Arbeidsinspectie

Godsweetersingel 10
6041 GL Roermond
Postbus 940
6040 AX Roermond
Tel. 0475-356 666
Fax. 0475-356 660

(zie voor actuele informatie: www.arbeidsinspectie.nl)