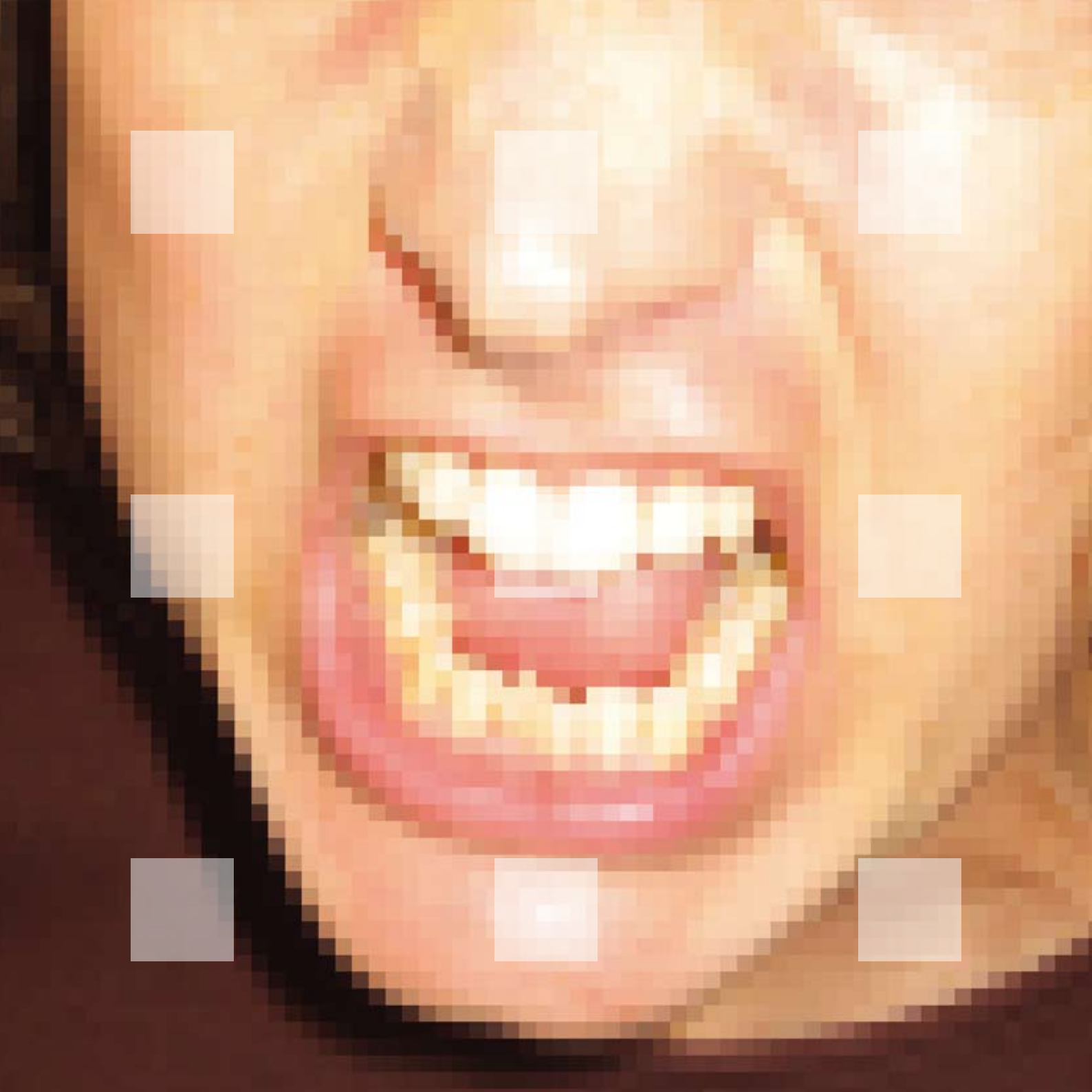


Je staat er niet alleen voor

Een stappenplan voor het
veiligheidsbeleid op school

ACb•sterk in onderwijs



Je staat er niet alleen voor

Een stappenplan voor het
veiligheidsbeleid op school

AOb•sterk in onderwijs



Je staat er niet alleen voor

Een leraar geeft naar de mening van een leerling een te laag punt. De moeder komt boos op school. De rector probeert de leraar te bewegen het cijfer te verhogen. Daar is geen aanleiding toe: het cijfer is door een vakgenoot gecontroleerd en reëel bevonden. De moeder belt onmiddellijk na het gesprek haar echtgenoot, een wegens moord veroordeelde tbs'er. Deze komt verhaal halen. Ternauwernood weet de leraar te ontkomen. De leraar moet onderduiken en komt in de ziektewet terecht. De schoolleiding eist bij terugkeer van de leraar dat hij lessen blijft geven aan deze leerling.

Fictie? Nee, een praktijkgeval van de juridische dienst van de Algemene Onderwijsbond. Het kan ook anders:

Een leraar geeft naar de mening van een leerling een te laag punt. De moeder komt boos op school. De leraar waarschuwt de schoolleiding die ervoor zorgt dat er een tweede leraar bij het gesprek aanwezig is. De rector heeft aangegeven dat als het gesprek uit de hand loopt hij erbij komt en aan de moeder zal laten weten dat de schoolleiding vierkant achter zijn mensen staat, maar dat zij vanzelfsprekend een klacht in kan dienen bij de externe klachtencommissie. De moeder die dacht de docent onder druk te kunnen zetten is onder de indruk van de eensge-



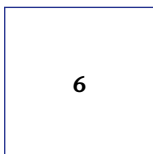
zindheid op school. Gezien de familie-achtergronden – de vader is een wegens moord veroordeelde tbs'er – neemt de rector voor de zekerheid contact op met de politie om deze te informeren over het conflict.

Deze leraar stond er niet alleen voor. In deze brochure wil de Algemene Onderwijsbond suggesties aanreiken hoe het veiligheidsbeleid op school er uit kan zien. Waar je als schoolteam of medezeggenschapsraad op moet letten. Welke stappen er nodig zijn om mooie woorden ook in daden om te zetten. Met één gemeenschappelijk doel: in een veilig klimaat onderwijs kunnen geven. Onderwijs is teamwork. Je staat er niet alleen voor.



Walter Dresscher
Voorzitter Algemene Onderwijsbond

AOb sterk in onderwijs



1 Van veiligheidsplan naar veiligheidsmaatregelen

Agressie tegen medewerkers in het onderwijs en geweld tussen leerlingen onderling lijken er tegenwoordig bij te horen. Alsof er niets meer tegen te doen is. Dat klimaat heeft een grote impact op de aantrekkelijkheid van werken in het onderwijs. Vutters aan wie gevraagd wordt of ze wellicht nog een tijdje terug zouden willen voor de klas om de werkdruk van anderen te verlichten, noemen de zeer mondige jeugd als een van de redenen om die vraag negatief te beantwoorden. Jongeren die voor de keus staan om een beroep te kiezen, noemen agressie en geweld ook als een reden om niet het onderwijs in te gaan.

Voor leerlingen en personeel is een veilig schoolklimaat echter één van de basisvoorwaarden voor goed onderwijs. Helaas lijkt nog niet iedere leidinggevende doordrongen van het feit, dat hijzelf actie moet ondernemen, of dit nu een kwestie is van anderen aanspreken op hun gedrag, het personeel te laten scholen om adequaat om te gaan met dreigende escalatie bij meningsverschillen of het voortouw nemen bij de organisatie van het veiligheidsbeleid.

Het gaat uiteindelijk om maatregelen. Procedures en afspraken waarover de werkgever in overleg moet treden met de medezeggenschapsraad. Het schoolveiligheidsplan is de laatste jaren breed aanvaard als een kader voor een integrale benadering van de problematiek door het bestuur, het management en de overige direct betrokkenen. Hoe goed ook verwoord: dat veiligheidsbeleid wordt niet vanzelf uitgevoerd. Het plan moet omgezet worden in acties en maatregelen. Een niet geringe klus. Maar, als het goed gaat: je staat er niet alleen voor.

2 Hoofdpunten uit de AOb brochure 'Het schoolveiligheidsplan'

In een schoolveiligheidsplan neemt de werkgever zelf de verantwoordelijkheid voor het scheppen van een veilig werk- en leerklimaat. Iedere organisatie is anders en heeft een eigen aanpak nodig.

- Iedere school dient een schoolveiligheidsplan te maken als onderdeel van het arbeidsomstandighedenbeleid.
- In het plan staan concrete en heldere afspraken over preventieve maatregelen, scholing van medewerkers, de schoolregels en protocollen, en bevat sancties bij het overtreeden.
- Het plan bevat heldere procedures over welke maatregelen er genomen worden bij incidenten en regelt de opvang van slachtoffers.
- De school registreert alle incidenten en bespreekt periodiek de analyse van deze cijfers met de medezeggenschapsraad.
- Werkgevers – ook in het bijzonder onderwijs – zijn verplicht om aangifte te doen van misdrijven.
- In de school wordt een coördinator veiligheid aangesteld.
- Werknemers krijgen scholing in het omgaan met dreigende conflicten.

De cao – afgesproken tussen werkgevers en vakbonden – verplicht alle werkgevers tot een beleidsmatige aanpak van de problematiek en geeft daarmee medezeggenschapsraden en werknemers de mogelijkheid waar nodig het voortouw te nemen.

- Werkgevers en werknemers maken in de cao afspraken over het invoeren van een schoolveiligheidsplan
- De medezeggenschapsraad oefent de controle uit op de totstandkoming van het schoolveiligheidsplan.
- Over de scholing van werknemers op dit terrein worden in de cao afspraken gemaakt.



De overheid kan door wetten en regels op een aantal punten aan te passen, zelf ook wezenlijk bijdragen aan een veiliger klimaat op de scholen.

- Onderwijspersoneel dat te maken heeft met agressie of geweld moet de mogelijkheid hebben om anoniem aangifte te doen.
- De werkgever moet de mogelijkheid hebben namens slachtoffers aangifte te doen.
- Werkgevers in het bijzonder onderwijs moeten bij misdrijven wettelijk verplicht zijn om aangifte te doen.
- De mogelijkheden om leerlingen van school te verwijderen moeten worden verruimd.

Inmiddels zijn een aantal van de voorgestelde maatregelen onder druk van de Algemene Onderwijsbond in verschillende cao's opgenomen. Daarnaast heeft ook de overheid stappen gezet.

Maatregelen cao

- Cao primair onderwijs 2006 – 2008: in het inleidende statuut bij de cao wordt gesteld, dat iedere school een veiligheidsplan moet hebben ingebed in het algemene arbobeleid
- Cao voortgezet onderwijs 2006 – 2007: het beleid inzake gezonde en veilige leer- en werkomgeving bevat expliciete afspraken over seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld

Maatregelen overheid:

- sedert 1-8-2006 moet het thema veiligheid in de schoolgids een plaats krijgen
- in de zomer van 2007 is het project "Agressie en geweld tegen medewerkers in het onderwijs" gestart
- de mogelijkheid om leerlingen te verwijderen van school heeft meermalen op de politieke agenda gestaan

3 Draagvlak in de school


Tijdens een proefwerk ziet de leraar dat een voor hem onbekende jongen op de gang contact probeert te krijgen met een van zijn leerlingen. De jongen maakt steeds meer herrie. De leraar gaat de gang op en probeert de jongen aan te spreken. De jongeman, met een iPod met oordopjes in, geeft aan de leraar niet te verstaan. De leraar haalt behoedzaam een oordopje uit het oor waarna de jongen aan het oordopje gaat trekken en schreeuwt dat de leraar moet loslaten. De iPod valt op de grond. Gescheld en gevloek.

De leraar wil – zoals in het protocol is vastgelegd – de directie op de hoogte stellen en loopt naar de directiekamer. De jongen bespringt de leraar en geeft hem een aantal harde vuistslagen op borst en hoofd. De directie oefent nadien druk uit op de leraar om geen aangifte te doen.


Uit dit incident en andere praktijkgevallen komt dikwijls een structureel gebrek aan collegiale steun en steun vanuit de schoolleiding naar voren. Erg pijnlijk, zeker wanneer er wel regels en protocollen zijn, maar de schoolleiding deze niet consequent handhaaft.

De kloof tussen de theorie en de praktijk op de werkvloer wordt vaak scherp zichtbaar binnen de context van het schoolveiligheidsbeleid.

Veel schoolbesturen hebben inmiddels een schoolveiligheidsplan. Het komt voor, dat een van de leden van de schoolleiding, voortvarend als deze wil zijn, gebruik maakt van kant-en-klare plannen van andere schoolorganisaties in de eigen omgeving, of voorbeelden van internetsites kopieert. Werkgevers pakken schoolveiligheid nog te vaak op als een managementprobleem. Het tot stand komen van het schoolveiligheidsplan topdown heeft automatisch als gevolg dat personeel, leerlingen en ouders zich onvoldoende betrokken voelen. Hierdoor is het beleid gedoemd slechts een



papieren tijger te blijven, terwijl het management in de overtuiging verkeert te hebben voldaan aan zijn verantwoordelijkheid. Het patroon van de werkzaamheden en de organisatie is niet gewijzigd.



Voor een effectief veiligheidsbeleid is het vinden van draagvlak voor maatregelen en voorschriften binnen en rond de school cruciaal. Draagvlak kan alleen worden bereikt door vanaf het allereerste begin iedereen hierbij structureel te betrekken: het voltallige personeel – onderwijsgevend én ondersteunend –, de leerlingen, de ouders en de schoolleiding, en op alle niveaus. En de werkgever kan draagvlak snel verspelen als hij afspraken niet nakomt. Een incidentele ronde langs de betrokkenen is daarom onvoldoende.

4 Belangrijkste spelers bij de totstandkoming veiligheidsbeleid

Werkgever – bevoegd gezag

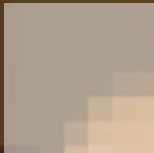
De Arbowet bevat veel verplichtingen die vrijwel allemaal zijn geschreven voor “de werkgever”. Wie de werkgever is in de dagelijkse praktijk van een onderwijsorganisatie, is niet gemakkelijk aan te geven.

Formeel juridisch luidt het antwoord: werkgever is de rechtspersoon die de school in stand houdt. Het bestuur van de rechtspersoon vertegenwoordigt de rechtspersoon. Dat staat in het Burgerlijk Wetboek. In de statuten van de stichting of de vereniging waar een school onder ressorteert staat precies hoe dat in die organisatie formeel is geregeld: wie namens het bestuur of in opdracht van het bestuur werkzaamheden uitvoert of maatregelen neemt, wie het “bevoegd gezag” is. In de praktijk is meestal de hoogste leidinggevende in de arbeidsorganisatie – onder welke benaming ook: rector, schoolleider, voorzitter cvb – bevoegd op te treden als werkgever. De precieze uitwerking – de concrete gang van zaken in de dagelijkse praktijk – is te vinden in het managementstatuut, dat op elke school in po en vo aanwezig is, of in het bestuursreglement wanneer het een BVE-instelling betreft. De mr moet om advies worden gevraagd bij de vaststelling of wijziging van dit managementstatuut (Wet medezeggenschap op scholen, WMS, art 11 onder i).

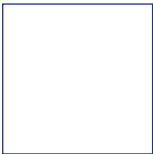
Preventiemedewerker

De Arbowet schrijft voor dat de werkgever zich moet laten bijstaan door deskundige werknemers (art 13). Dit zijn gewone werknemers in dienst van de werkgever die specifieke taken op het gebied van veiligheid en gezondheid als (onderdeel van hun) functie toegewezen hebben gekregen. De werkgever moet taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van deze deskundigen intern goed afstemmen op de risico's en ook formeel vastleggen en bekend maken in de organisatie. Hulp van externe deskundigen daarbij is wenselijk.

Die deskundige werknemers heten vaak preventiemedewerker of arbo-coördinator. De taken van de preventiemedewerker omvatten in ieder geval:



- 1 het verlenen van medewerking aan de risico-inventarisatie en –evaluatie (rie), in het onderwijs meestal in de vorm van de arbo-meester (po) of de arbo-leider (vo);
- 2 het uitvoeren van diverse maatregelen op arbogebied;
- 3 het adviseren aan en nauw overleggen met de medezeggenschapsraad.

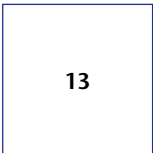


De aan te wijzen werknemers moeten de bijstand “naar behoren” kunnen verlenen. Dit houdt in dat er eisen moeten worden gesteld in verband met

- deskundigheid en ervaring
- uitrusting
- aantal
- beschikbaarheid in en buiten lesuren
- organisatie en instructie

De bijstand houdt in, dat de preventiemedewerker risico's inschat en passende oplossingen geeft. Hij kan iedereen in een school van hoog tot laag, werknemers, ouders en leerlingen, aanwijzingen geven. Hij is echter niet verantwoordelijk voor de oplossing van het probleem; die taak ligt formeel bij de werkgever.

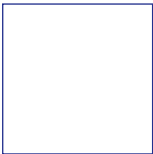
Hij neemt een onafhankelijke positie in, en heeft daarom op grond van de wet een aparte vorm van ontslagbescherming gekregen: hij mag vanwege zijn taakuitoefening niet benadeeld worden in zijn positie binnen de organisatie.



Specifieke preventiemedewerkers zijn:

- **de intermediair agressie en geweld;**

deze persoon adviseert als 'intermediair' het management over het beleid (waaronder het opstellen en uitwerken van het schoolveiligheidsplan), fungeert als aanspreekpunt in een netwerk (bijvoorbeeld contacten met andere scholen) en als adviseur van de medezeggenschapsraad, en ondersteunt en coacht collega's die te maken hebben met agressie en geweld



- **de veiligheidscoördinator;**

Een veiligheidscoördinator is een door de werkgever aangewezen en gefaciliteerde medewerker in de school – verantwoordelijk voor veiligheidszaken in de school, meer in het bijzonder voor aangelegenheden op het terrein van sociale veiligheid.

De veiligheidscoördinator organiseert voorlichting, cursussen, trainingen en besprekingen. Deze werknemer is door zijn positie, ervaring en opleiding de aangewezen persoon om de orde en de rust in de school te bevorderen, en daartoe maatregelen te nemen. Zie verder voor een uitgebreide voorbeeldbeschrijving van deze functie bijlage 3

- **de bedrijfshulpverleners, bhv-ers;**

deze functionarissen waarvan er een aantal in school aanwezig moet zijn, hebben tot taak

- 1** bij ongevallen de eerste hulp te verlenen en contacten te leggen met ambulance en brandweer;
- 2** bij brand een begin te maken met het blussen
- 3** te alarmeren en te evacueren

- **de vertrouwenspersonen:**

vrijwel elke school heeft een vertrouwenspersoon aangesteld die in eerste instantie klachten over niet of slecht functionerende werknemers oppakt, en voorts signalen over dreigende escalaties in geweldssituaties zou kunnen doorgeven aan de preventiemedewerkers.



Medezeggenschapsraad

De wet is duidelijk. Een veilige en gezonde leer- en werkomgeving is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het schoolbestuur, management, en ook personeel: 'Bij de uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid werken de werkgever en de werknemers samen' (art 12 Arbowet). De medezeggenschapsraad is – namens de werknemers en de leerlingen – overlegpartij voor de werkgever. Omdat het meestal om beleid gaat, dat geldt voor alle scholen bij een schoolorganisa-



tie, is de overlegpartner meestal de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, de gmr. Een prachtige formele positie, maar de vraag is wat de mr en de gmr in de praktijk voor taken en mogelijkheden ziet voor zichzelf. En in versterkte mate geldt dit voor de onderscheiden geledingen in de raad: werknemers en ouders/leerlingen. Juist het onderwerp agressie en geweld raakt beide geledingen van die raad.

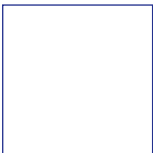
Voor een belangrijk deel zullen de geledingen de onderwerpen gezamenlijk kunnen bespreken. De bijkomstigheid dat beide geledingen moeten samenwerken in een en dezelfde raad zou in dit opzicht wel eens een pre kunnen betekenen.

De formele rechten van de raad als geheel zijn:

- recht op overleg: de raad kan overleg voeren met de werkgever over alle aangelegenheden die de school betreffen of het personeel, de ouders en de leerlingen; hij vertegenwoordigt alle werknemers, ouders en leerlingen in de school.
- informatierecht: de raad ontvangt de volledige risico-inventarisatie en -evaluatie, en het daarbij behorende plan van aanpak;

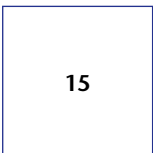
voorts krijgt de mr informatie over de verdeling van taken en bevoegdheden binnen bestuur en management, en uiteraard daarvan afgeleid taken en bevoegdheden van alle functionarissen die betrokken zijn bij het arbo- en het veiligheidsbeleid.

- initiatiefrecht: de raad kan het initiatief nemen om een probleem op de agenda van het overleg te plaatsen.
- instemmingsrecht: de werkgever moet instemming krijgen van de mr bij voorgenomen besluiten over de vaststelling of wijziging van regels op het gebied van veiligheid en gezondheid.
- samenwerking: de door de werkgever ingeschakelde deskundigen, waaronder de arbodienst en de aangewezen preventiemedewerkers, moeten met de mr samenwerken.
- arbeidsinspectie: de raad mag zonder toestemming van de werkgever met de inspecteur spreken bij zijn inspectieronde binnen de school; de meeste inspecteurs betrekken de mr actief bij zijn onderzoek.



Medezeggenschap: personeel of leerlingen?

In deze tekst is ter wille van de leesbaarheid steeds sprake van de mr, de volledige raad. De wettelijke regeling is ingewikkelder. Het deel van de mr dat wordt gevormd door personeelsleden heeft alle taken en bevoegdheden waarvan hier sprake is. Maar wanneer beleidsvoorstellen worden gedaan of maatregelen worden genomen die betrekking hebben op de werknemers en de leerlingen, dan heeft de raad als zodanig ook bevoegdheden.



Inspraakrecht bij schoolveiligheidsbeleid

Voorstellen van de werkgever voor vaststellen of wijzigen van regelingen rond de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of re-integratie moeten aan het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad, de pmr, worden voorgelegd – ter instemming blijkt uit artikel 12 lid 1 onderdeel k, van de WMS. Het begrip “regelingen” moet ruim worden uitgelegd zoals ook in de Wet op de onderne-

mingsraden het geval is. Er onder vallen het plan van aanpak (onderdeel van de risico-inventarisatie en -evaluatie), de keuze voor een bepaalde arbodienst, en de inhoud van het contract met deze dienst. Maar ook andere afspraken over procedures en maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid vallen onder het ruim uit te leggen begrip.

De aanpak van agressie en geweld in en rond de school raakt niet alleen de werknemers maar eveneens de leerlingen (en hun ouders) en de bezoekers van de school. Er moeten bijvoorbeeld schoolregels worden afgesproken over het gebruik van ruimtes, lokalen en voorzieningen, gedragsregels voor tijdens en na de lessen, procedures bij incidenten, en ook kunnen afspraken gemaakt worden hoe agressie tussen leerlingen onderling wordt aangepakt. Daarom heeft de raad als geheel instemmingsrecht (art. 10 onderdeel e WMS) over maatregelen die werknemers, ouders en leerlingen raken.

Daarnaast moet de raad als geheel betrokken worden bij tal van aangelegenheden die arbo en veiligheid raken, zoals inhuren van (veiligheids)deskundigen, aangaan van contracten met externe instanties en bedrijven, aanschaf materialen ter beveiliging etc.

Andere aangelegenheden waarbij de sociale veiligheid aan de orde kan zijn :

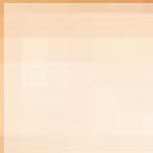
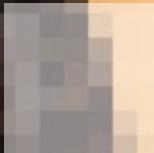
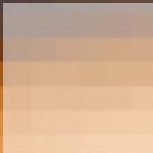
- Nieuwbouw en verbouw van de school en onderhoud (advies hele raad art 11 WMS)
- Opleidingsplan (instemming pmr, artikel 12 WMS)
- Voorzieningen voor leerlingen (instemming ouder/leerlingendeel mr art 13 WMS)

In de regel kan de mr pas bevoegdheden uitoefenen wanneer de werkgever komt met voorstellen om beleid vast te leggen of te veranderen. Bovendien moeten deze voorstellen dan ressorteren onder een beperkt aantal in de wet omschreven aangelegenheden.

Het is daarom van belang dat de mr zelf het initiatief kan nemen. Als de raad of een van de geledingen van de raad met een voorstel komt, dan moet de werkgever binnen drie maanden schriftelijk reageren, en vervolgens met de raad overleggen over het voorstel.

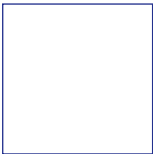
Om de problemen op de agenda te krijgen – en te houden – is òf een ingrijpend incident nodig òf de mr zal zich zeer goed moeten voorbereiden. Het zelf verzamelen van feitelijk materiaal is van groot belang, zoal niet doorslaggevend. De analyse van deze informatie zal een eerste aanzet kunnen geven voor het opstellen van wensen voor het te voeren beleid.

Een mr is ingesteld voor een school. De werkgever heeft meestal meer scholen onder zich, en zal een beleid toepassen voor alle scholen op dezelfde wijze. Omdat dit beleid van gemeenschappelijk belang is voor alle scholen, is meestal niet zozeer de afzonderlijke mr in beeld, maar de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, de gmr. De uitvoering daarentegen zal meestal op de afzonderlijke scholen plaatsvinden, en gecontroleerd worden zodat op verschillende niveaus actie nodig is.



Externe ondersteuners

Naast de interne spelers hierboven beschreven zijn er nog meer personen betrokken bij de uitvoering van het beleid. De werkgever is wettelijk verplicht ondersteuning in te roepen van een arbo-dienst, meestal een externe dienst. Hij koopt steeds dienstverlening in voor hulp op maat bij de opzet en de uitvoering van het arbobeleid.



Werkgevers werken met elkaar sedert jaar en dag samen in het Vervangingsfonds (sinds kort alleen voor het PO) en bij het Arboservicecentrum VO. Vakbonden zoals de AOb zijn hierbij actief betrokken, en spelen als zodanig een rol bij de ontwikkeling van diverse instrumenten voor het arbobeleid en het schoolveiligheidsplan

Zie <http://www.vfpf.nl/vfpf/arbeidsomstandigheden/default.asp>, en <http://www.arbo-vo.nl/arbo-vo>

Hoewel dit niet in alle gevallen ondersteuning genoemd kan worden, werken werkgevers steeds meer samen met:

- **wijkagent of speciale jeugdagenten**

De politie is in het kader van de preventie bereid om schoolbesturen advies op maat te geven op voorwaarde dat een schoolbestuur zelf de verantwoordelijkheid heeft genomen om een schoolveiligheidsplan voor de eigen scholen op te stellen. Bij contact zal de politie het schoolbestuur vragen een 'inventarisatieformulier schoolveiligheid' in te vullen, op basis waarvan politie en schoolbestuur samen een 'checklist schoolveiligheid' invullen. De afspraken zullen vervolgens kunnen leiden tot een "Convenant veiligheid in en om de school in ..." Zie verder: Centrum voor criminaliteitspreventie en veiligheid www.hetccv.nl



- **bureau Jeugdzorg**
- **GGD en RIAGG**
- **bureau HALT**

5 Betrekken stakeholders bij implementatie schoolveiligheidsplan

Niet wachten op de ander

De werkgever is wettelijk verantwoordelijk voor het tot stand komen van het schoolveiligheidsbeleid. De medezeggenschapsraad heeft als vertegenwoordiger van werknemers en ouders/leerlingen hierbij een wettelijke taak.

Daarom ligt het voor de hand dat een van beide het initiatief neemt. Soms wordt het hen gemakkelijk gemaakt doordat een initiatief door de veiligheidscoördinator of arbocoördinator helemaal is voorbereid en geformuleerd.

Startpunt zou kunnen zijn dat een schoolveiligheidsbeleid 'moet' (volgens de cao of de wet). Een wat passieve benadering – zeker wanneer aan een ander wordt gevraagd deze verplichting na te komen. Het is meer motiverend voor alle betrokken partijen om uit te gaan van gegevens waaruit op een systematische manier blijkt dat op de eigen school bepaalde risico's aanwezig zijn die explosies van geweld kunnen veroorzaken en grote schade kunnen aanrichten bij mensen en zaken. Wanneer ook nog kan worden aangegeven, dat bepaalde risico's geheel of gedeeltelijk te vermijden zijn zonder al te hoge kosten en zonder al te ingewikkelde procedures, dan zal dit verhaal anderen over kunnen halen mee te doen.

Gegevens zoals:

- de uitkomsten van een incidentenregistratie, of meer algemeen, de risico-inventarisatie en -evaluatie;
- een rapportage van de Arbeidsinspectie, of van de Onderwijsinspectie;
- de uitkomst van een enquête georganiseerd onder werknemers, leerlingen of ouders.

Het is ook mogelijk dat een of meer (groepen) belanghebbenden het gebrek aan beleid ter discussie stellen – via de medezeggenschapsraad of via een of andere vorm van werkoverleg. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een comité van verontruste ouders, het team of de sectie, of de conciërges.

Er zal in zo'n geval meestal wel sprake zijn van een aanleiding, een 'probleem' of een 'kans' en een al dan niet concreet uitgewerkte aanpak. De kans is weliswaar aanwezig dat de aanpak aanvankelijk te




beperkt is – zonder de samenhang als hierboven beschreven – maar de impact zal duidelijk groter zijn. Wil een afspraak echter blijven werken, dan zal deze toch in een groter geheel moeten worden ingebed.

Communicatie

Om personeel, leerlingen en ouders bij de totstandkoming en de uitvoering van het veiligheidsbeleid te betrekken zou de veiligheidscoördinator – en als die er niet is, de directie – het normale overleg in de formele overlegkanalen kunnen bewandelen. Gemakkelijk, maar het is misschien meer zinvol om meer personen van andere communicatiekanalen gebruik te laten maken. Mogelijkheden legio: klassenbesprekingen, klankbordgroepen, schoolveiligheid als vast agendapunt tijdens teambesprekingen, bijeenkomsten van ouder- en leerlingenraden, en de docentenraad, en als vast onderwerp tijdens het functioneringsgesprek. Uiteindelijk gaat het er om zoveel mogelijk personen bij de problematiek te betrekken. Alle geledingen moeten worden gestimuleerd mee te denken over de manier waarop agressie en geweld binnen de school het beste kan worden aangepakt. Communicatie moet gericht zijn op de specifieke belangen van de doelgroep. Zo kan ondersteunend personeel met heel andere onveilige situaties geconfronteerd worden dan docenten, op andere tijden, op andere locaties en vaak in een een-op-een-verhouding.

Een algemene oproep voor een startbijeenkomst bij een werkgever kan resulteren in een vaste groep personen die in het bijzonder geïnteresseerd is in de materie en actief bij de schoolveiligheid betrokken wil zijn. Naast een klankbordfunctie zou zo'n groep tevens de rol op zich kunnen nemen de schoolbevolking breder te mobiliseren. Ook de steun van minder geëngageerde betrokkenen is immers noodzakelijk.

Een en ander laat onverlet, dat ook formele overlegkanalen een platform kunnen bieden voor het vinden van commitment. De Wet medezeggenschap op scholen biedt de mr een mogelijkheid om

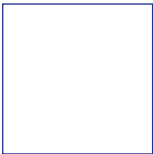


een themaraad in te stellen die zich speciaal met schoolveiligheid bezighoudt. Hierin kunnen ook niet-raadsleden zitting hebben. Deze themaraad voert dan het overleg met de directie, voor zover het om het schoolveiligheidsbeleid gaat, – in plaats van de medezeggenschapsraad. Dit houdt concreet in dat het instemmingsrecht van de raad over deze problematiek bij de themaraad wordt neergelegd. De instelling van een themaraad is in het eigen reglement van de medezeggenschapsraad uitgewerkt en vastgelegd.

Ongeacht hoe de inspraak vanuit de verschillende geledingen wordt georganiseerd, essentieel is dat de medezeggenschapsraad een belangrijke rol heeft bij het toezicht op de uitvoering van de gemaakte afspraken, de procedures en het cyclisch nalopen van de gemaakte afspraken.

Uit onderzoek blijkt dat emoties een belangrijke rol spelen bij agressie en onveiligheid. Subjectieve ervaringen van zowel daders als slachtoffers kunnen het zicht op oorzaken en oplossingen vertroebelen, en daarmee als zodanig onderdeel van het probleem worden. Voorbeeld hiervan zijn de eerwraak-gerelateerde incidenten.

Implementatietraject



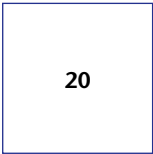
Een beleidscyclus garandeert, dat er steeds aandacht is voor zich veranderende omstandigheden en de neiging van mensen om afspraken te laten verwateren.

De beleidscyclus start steeds met de wil en de intentie om iets te regelen - een absolute voorwaarde voor het slagen van het proces. Een intentieverklaring waarin over en weer ambities worden verwoord mag dan erg vaag overkomen – het kan een markering zijn van een omslag in het denken. Nog al te vaak blijkt de emotie het te winnen van het verstand wanneer de werkgever vanuit het oogmerk om de naam van de school hoog te houden (of uit pure gemakzucht) er niet aan wil maatregelen te nemen die verder gaan dan aanpassen van de uiterlijke verschijnselen.

Het eerste stadium: het verzamelen van de informatie en concrete, direct toepasbare oplossingen is meestal niet zo moeilijk.


De registratie van incidenten en het in kaart brengen van problemen en risico's is een taak van de werkgever. Natuurlijk, niemand ziet graag dat er veel incidenten zijn en de slachtoffers al helemaal niet. Registreren kan bedreigend overkomen. Daarom is het verstandig alle incidenten zonder onderscheid te verzamelen en objectief te beschrijven.

Er zijn diverse softwarepakketten te koop die een dergelijke digitale registratie vereenvoudigen.



20

Toch blijft onder betrokkenen mogelijk nog veel hangen dat om wat voor reden dan ook niet kenbaar wordt bij de formele kanalen. Het houden van een (aanvullende) enquête is dan wenselijk. Zo'n enquête organiseren en uitwerken is echter een kunst op zich. Vragen kunnen tendentiekus overkomen, of onvoldoende ruimte bieden voor een correcte beantwoording. Het bespreken van de uitkomsten met de werknemers is daarom raadzaam. Bovendien kunnen er zaken bovenkomen die niet in de enquête aan bod zijn gekomen.



Bij het stellen van prioriteiten: wat vindt de werkgever en wat vinden betrokkenen zelf belangrijk, en wat minder?, loopt de werkgever het risico de aansluiting te missen omdat onvoldoende rekening is gehouden met de motivatie van betrokkenen. De valkuil van verlies van draagvlak is levensgroot aanwezig.

De formele rol van de directie en de medezeggenschapsraad wordt zichtbaar bij het stellen van de prioriteiten. Terugkoppeling met de achterban is van groot belang voor de gewenste draagkracht. Communicatie vindt bij voorkeur plaats via een medium en taalgebruik dat is afgestemd op de afzonderlijke doelgroepen.

Dit laatste geldt eens te meer wanneer vaststaat welke maatregelen genomen gaan worden. De aanvankelijke medewerking moet voortdurend gevoed worden. Want de afgesproken schoolregels staan dan wel op papier en hangen aan de muur, maar weten we nog wel waarom ze er zijn? En staan we er nog steeds helemaal achter? Daarnaast valt niet uit te sluiten dat de school op enig moment te maken krijgt met een nieuw type incidenten waarop een antwoord gevonden moet worden.

En dan komt het stadium van implementatie: werkprocessen moeten worden aangepast om de oplossingen een structurele plaats te geven bij de personen die midden in de problematiek staan. Vastgeroeste patronen bij mens en organisatie zullen moeten worden doorbroken. Het lijkt voor de hand te liggen dat goede ideeën zichzelf voortplanten, maar middelen en oplossingen werken niet vanzelf. Er zullen mensen het voortouw moeten nemen, en andere mensen stimuleren. Een concreet plan voor implementatie van de goede afspraken en voornemens kan daarbij goede diensten bewijzen.

6 Stappenplan voor het implementeren van beleid

Stap 1 bestuur en mr vinden elkaar in de opzet

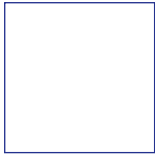
Resultaat: intentieverklaring “compliance of the willing”

- duidelijk startmoment
 - publiciteit
 - herkenbare markering
- > de feitelijke aanleiding is in wezen niet beslissend

Stap 2 inventarisatie incidenten en risico's (vergaen basismateriaal)

- aanzet door directie en/of medezeggenschapsraad
- systematische en alle locaties omvattende registratie
- risico-inventarisatie en –evaluatie
- klachten
- aanvullend: een gerichte enquête

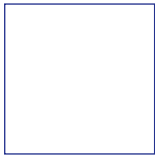
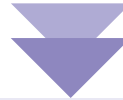
Resultaat: een overzicht van het activveld



Stap 3 raadplegen belanghebbenden en deskundigen (communicatie)

- bepalen en afbakenen speciale risicogroepen
- passende inspraakvormen kiezen (formele en informele kanalen)
- open communicatie zonder voorwaarden vooraf; enquête
- verantwoordelijkheden en bevoegdheden van degenen die met de uitvoering zijn belast

Resultaat: organisatie voor draagvlak



Stap 4 intern beraad

- bespreking van voorgaande stappen in formele overlegorganen van directie, medezeggenschapsraad, ouderraad, arbocoördinator, preventiemedewerker
- analyseren van de verkregen gegevens – zonodig met behulp van externe deskundigen
- inhoudelijke bespreking van risico's en feitelijke incidenten (feiten versus gevoelens)
- prioriteitenbepaling
- terugkoppeling uitkomsten naar alle geledingen

Resultaat: een lijst met risico's waarin personeel, leerlingen en ouders zich herkennen

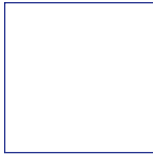


Stap 5 afstemming tussen belangengroepen

- onderzoek van eventuele verschillen in benadering
- overleg met betrokken geledingen
- aanpassing plannen aan de hand van de gevoerde discussies

Resultaat: draagvlak bij alle betrokkenen





Stap 6 prioriteiten en maatregelen

- bepaal de volgorde waarin de risico's worden aangepakt (eventueel per doelgroep verschillend)
- bespreek per risico welke maatregelen er mogelijk zijn, en kies voor een bepaalde aanpak
- maak een afspraak wie welke maatregelen uitwerkt en bewaakt
- terugkoppeling afspraken naar alle geledingen

Resultaat: een uitgewerkt actieplan en een begin van implementatie



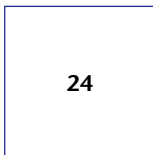
Stap 7 rol medezeggenschapsraad

- vaststelling van het schoolveiligheidsplan
 - aanpassing schoolgids, en andere documenten
- Resultaat:** geconcretiseerd schoolveiligheidsplan



Stap 8 Bewaking proces en evaluatie

- datum bepalen voor evaluatie
- procedure afspreken voor worst-case-situatie
- bekendmaken van best practices in de hele organisatie
- mensen periodiek blijven informeren
- processen binnen de eigen organisatie aanpassen
- zorgen voor beklijvende en waarneembare veranderingen
- tijdig evalueren – zonodig aan de bel trekken



7 Checklist

Visie van de school

- heeft de school een visie op wat aanvaardbaar is en wat niet; normen en waarden
- staat de visie in de schoolgids
- wordt discussie hierover aangemoedigd of is dit onbespreekbaar

Handelingsruimte management

- kan het management verantwoordelijkheid nemen voor het veiligheidsbeleid
- managementstatuut en governance-opvatting spelen een rol
- is er voldoende geld vrijgemaakt op de begroting

Veiligheidscoördinatoren

- een top-down benadering heeft niet de voorkeur; hebben de coördinatoren een eigen plek
- hebben betrokkenen een duidelijke taakomschrijving en is deze bekend in de organisatie
- hebben betrokkenen voldoende "mandaat" van de werkgever gekregen en een waarborg voor rechtszekerheid

Draagvlak

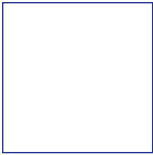
- is er voldoende draagvlak gebleken onder de werknemers, de leerlingen en hun ouders
- zijn er mogelijkheden een brede discussie op gang te brengen d.m.v. een enquête of anderszins

Werkoverleg

- is regelmatige bespreking van de problematiek mogelijk

Ouders

- het stellen van grenzen is zinloos zonder handhaving
- afstemming tussen de thuis- en schoolsituatie



- afspraken over basisvoorwaarden (kleding en voeding bijv)
- welk (cultureel bepaald) gedrag is voor de school acceptabel
- is er een gespreksforum op te zetten

Leerlingen

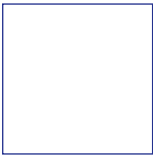
- stimuleer de leerlingen om mee te denken
- leerlingen hebben een rol bij de handhaving van de regels
- leerlingen kunnen een bemiddelende spelen rol bij conflicten

Externe partijen

- politie op school – preventie en normstelling
- politie altijd inschakelen bij incidenten
- jeugdzorg en kinderbescherming

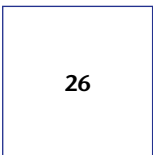
Incidentenregistratie

- waar vindt registratie plaats; en wie is systeembeheerder
- wat wordt precies geregistreerd en binnen welke termijn



Klachtenregeling

- kent de school een klachtenregeling, en is deze bij iedereen voldoende bekend



Bijlage 1

Achtergrondinformatie

Wie meer wil weten over veiligheid en onderwijs kan baat hebben bij de volgende rapporten, onderzoeken of organisaties.

Actieprogramma agressie en geweld tegen werknemers met publieke taken

Daartoe aangezet door het parlement is in 2007 een convenant overeengekomen tussen de overheidswerkgevers en de Centrales voor Overheidspersoneel om een antwoord te formuleren op het toenemende geweld. Strafvervolging door het openbaar ministerie en andere flankerende maatregelen zullen ook voor de sector onderwijs worden uitgewerkt. Meer informatie op:

www.minbzk.nl/actueel?ActItdt=99694

Algemene Onderwijsbond

In het Onderwijsblad wordt regelmatig gepubliceerd over schoolveiligheid. Het archief van het Onderwijsblad is op internet toegankelijk via www.aob.nl – klikken op Onderwijsblad en daarna op archief.

Het meest recente onderzoek staat in nummer 18 van 2007 (20 oktober). Het eerste grote agressie-onderzoek werd in delen gepubliceerd in Onderwijsblad 5 van 2003 (agressie van ouders en leerlingen tegen leraren), nummer 6 van 2003 (geweld tussen leerlingen onderling) en nummer 9 van 2003 (agressie tussen collega's onderling). Er is ook een speciaal dossier over dit onderwerp:

www.aob.nl/p.aspx?p=a&m=doss&z=41

Arbocatalogus

De Arbowet en de daarop gebaseerde regelingen bevatten veel (algemene) bepalingen in verband met de veiligheid van de werknemers. Om de vereiste norm van veiligheid te bereiken staan de werkgevers verschillende wegen open. Werkgevers en vakbonden kunnen in de verschillende sectoren afspraken maken over deze wegen, en over de resultaten die bereikt moeten worden. Die afspraken worden vastgelegd in een catalogus waaruit de afzonderlijke werkgever kan kiezen.

Verwachting is dat hierin de aanpak en resultaten van eerdere projecten rond agressie en geweld worden verwerkt.

Cao

Werkgevers en vakbonden hebben in de cao afspraken gemaakt over de wijze waarop de werkgever moet omgaan met het item schoolveiligheid. Daarin wordt het overleg over de uitvoering hiervan in de school opgedragen aan het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad. De cao-partijen geven regelmatig voorlichting over de achtergrond van deze afspraken. De teksten van de cao's zijn te vinden op www.aob.nl bij de diverse sectoren

Centrum School en Veiligheid

Een groot aantal maatregelen, instrumenten en artikelen inzake de sociale veiligheid in en rond de school is te vinden op de website www.schoolenveiligheid.nl

Centrum voor criminaliteitspreventie en veiligheid

De politie bundelt haar activiteiten in het project "Politie en Schoolveiligheid". Zij verzamelt en geeft informatie die betrekking heeft op preventie, op vroegsignaleren en doorverwijzen, en op repressie van agressie en geweld. www.hetccv.nl

Consument en veiligheid

Beschikbaar materiaal: Veiligheidsmanager vo. Zie:

www.veiligheidsmanager.com/login.aspx?ReturnUrl=%2findex.aspx

FOKOR (Rotterdam)

Anti-agressieprotocol en ander materiaal.

Zie verder: <http://www.fokor.nl/>

Incidentenregistratie

Voor het registeren van incidenten zijn op internet diverse voorbeelden te vinden, bijvoorbeeld op: www.schoolenveiligheid.nl

Een volledig geautomatiseerd systeem dat via internet werkt kunt u bekijken op www.irisdata.nl

Internet

Tal van sites hebben min of meer up-to-date informatie over bestrijding van geweld en agressie; te beginnen bij: www.schoolenveiligheid.nl

Kennisnet – Veilig op school

Zie: <http://www.kennisnet.nl/special/veiligopschool/>



Scholings dvd

Om een interne discussie in de school op gang te brengen is er – in afzonderlijke versies voor po en vo – een dvd-box uitgebracht met daarop “goed” en “fout” gedrag bij agressie in beeld gebracht. Een goed uitgangspunt voor een groepsgesprek van alle werknemers in een school.

<http://www.agressieaanpakken.nl/pages/dvd.htm>

Schoolmediation

De kern van deze methode is dat niet docenten maar leerlingen zelf conflicten tussen medeleerlingen oplossen. Schoolmediation bestaat al ruim een decennium in Nederland maar is pas de laatste jaren echt in opkomst. De methode lijkt veelbelovend: www.schoolmediation.nl

Veiligheidsmonitor BVE en Veiligheidsmonitor VO

Het ministerie van OCW houdt om de twee jaar een onderzoek naar de veiligheidsbeleving van leerlingen en onderwijspersoneel in het VO en de BVE-sector. De overheid kan op deze wijze een vinger aan de pols houden over de stand van zaken en eventuele ontwikkelingen.

Scholen die aan de monitor hebben meegedaan krijgen de uitkomsten van de eigen school teruggekoppeld en kunnen deze vergelijken met andere scholen (landelijk en regionaal).

Zie: www.veiligvo.nl/



Vervangingsfonds

Vragenlijst die personeelsleden via de site kunnen invullen. Vervolgens kunt u (de onderzoekscoördinator) zelf via deze site een rapportage maken:

www.agressieengeweldbijonderwijspersoneel.nl

VIOS (Amsterdam)

Beschikbaar materiaal: o.a. een model (cd-rom) voor een schoolveiligheidsplan; registratiesysteem

Zie verder: www.vios-amsterdam.nl/main.asp



Bijlage 2

Functie-omschrijving veiligheidscoördinator

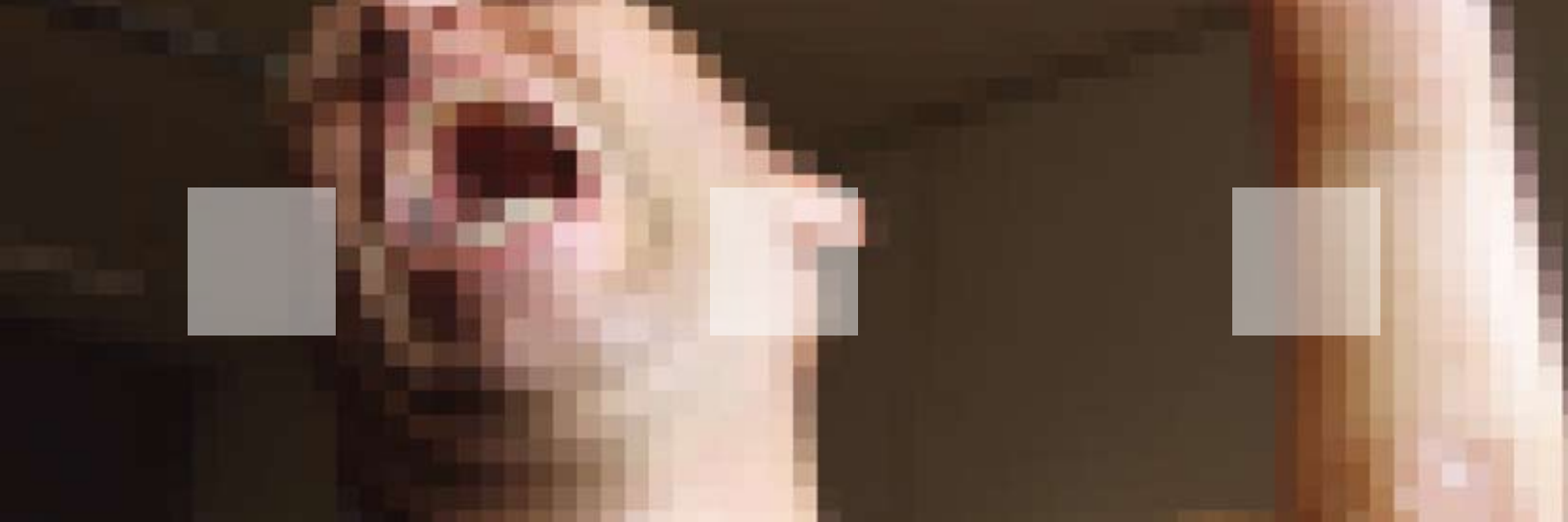
Een veiligheidscoördinator is een vrijgestelde medewerker in de school – verantwoordelijk voor veiligheidszaken in de school, meestal meer in het bijzonder voor de sociale veiligheid.

De veiligheidscoördinator organiseert voorlichting, cursussen, trainingen en overleggen. Deze persoon is door zijn positie, ervaring en opleiding de aangewezen persoon om de orde en de rust in de school te bevorderen, en daartoe maatregelen te nemen.

Voorbeeld-functieomschrijving van de veiligheidscoördinator van het project VIOS in Amsterdam:

De veiligheidscoördinator:

- handelt namens het bevoegd gezag;
- initieert en stimuleert het realiseren van het schoolveiligheidsplan;
- actualiseert draaiboeken en procedures – op maat – voor de school;
- zorgt ervoor dat beleid, draaiboeken en procedures niet alleen op papier bestaan, maar ook in het denken en het handelen van de schoolbevolking zitten;
- beheert een incidentenregistratiesysteem in de school;
- ondersteunt schoolinterne veiligheidszaken zoals klachtenregelingen, de werking van het instituut vertrouwenspersoon, opvang, begeleiding en nazorg van leerlingen en personeelsleden die bij incidenten betrokken zijn, het opstellen en toezien op de naleving van schoolregels, sancties, toezicht houden en ingrijpen;
- ondersteunt schoolexterne veiligheidszaken, hierbij kan worden gedacht aan de veiligheid in de directe omgeving van de school en zaken die de routes van en naar school betreffen;
- zet een infrastructuur op binnen een school of een vestiging van een school voor veiligheids-



projecten en betreft daarbij de schoolleiding, het personeel, de mentoren, de leerlingen en mogelijk ook hun ouders/verzorgers;

- zorgt voor de planning van opleidingen ter bevordering van de sociale veiligheid op school, zoals het Teamgericht Werkoverleg over Incidenten, het Teamgericht Klassenoverleg over Incidenten, het Hanteren van grensoverschrijdend en agressief gedrag en Leerlingmentoring;
- meet de voortgang van veiligheidsprojecten op school en de opbrengst ervan;
- zorgt voor onderlinge afstemming van verschillende veiligheidsprojecten in en om de school opdat de algemene doelstelling, namelijk integrale aanpak, wordt gerealiseerd;
- neemt deel aan de vergaderingen van het regionale netwerk van veiligheidscoördinatoren;
- wordt in zijn of haar taken ondersteund door een werkgroep van personeel en leerlingen per vestiging van een school;
- wordt ondersteund door een regionaal netwerk van veiligheidscoördinatoren: per regio wordt in een netwerkstructuur een uitwisseling tussen scholen tot stand gebracht over goede en slechte ervaringen in de aanpak van incidenten in en om school, conform de diverse veiligheidsprogramma's van de scholen;
- wordt ondersteund door regionaal georganiseerde scholing.

