



**Kromme Rijn**  
*College*

2021

Protocol

**FYSIEK BEPERKEND HANDELEN EN/OF  
VRIJHEIDSBEPERKENDE MAATREGELEN**

# 1. Inleiding

Het komt incidenteel voor dat een leerling dermate fysiek wordt dat deze een gevaar vormt voor zichzelf, zijn medeleerlingen, de medewerkers van de school of andere aanwezigen. Om de veiligheid te herstellen kan het in het uiterste geval nodig zijn dat de aanwezige medewerker(s) fysiek beperkend handelt m.b.t. de betreffende leerling en eventueel een vrijheidsbeperkende maatregel oplegt. Voor dit fysiek beperkend handelen en het opleggen van vrijheidsbeperkende maatregelen door de medewerker(s) bestaat echter geen wettelijk kader voor het onderwijsveld. Het is om die reden dat het Kromme Rijn College zelf haar afspraken m.b.t. fysiek beperkend handelen en het opleggen van vrijheidsbeperkende maatregelen schriftelijk vastlegt in dit protocol.

## 1.1. Doel protocol

Doel van het protocol is om de medewerkers van de school zowel pedagogische handelingsadviezen als een juridisch handelingskader te bieden in situaties waarbij sprake is van fysieke agressie van een leerling.

## 1.2. Zorgplicht school

Met het inschrijven van de leerling bij de school krijgt de school een zorgplicht t.a.v. de gezondheid, veiligheid en het welbevinden van de leerling.

## 2. Uitgangspunten bij fysiek beperkend handelen

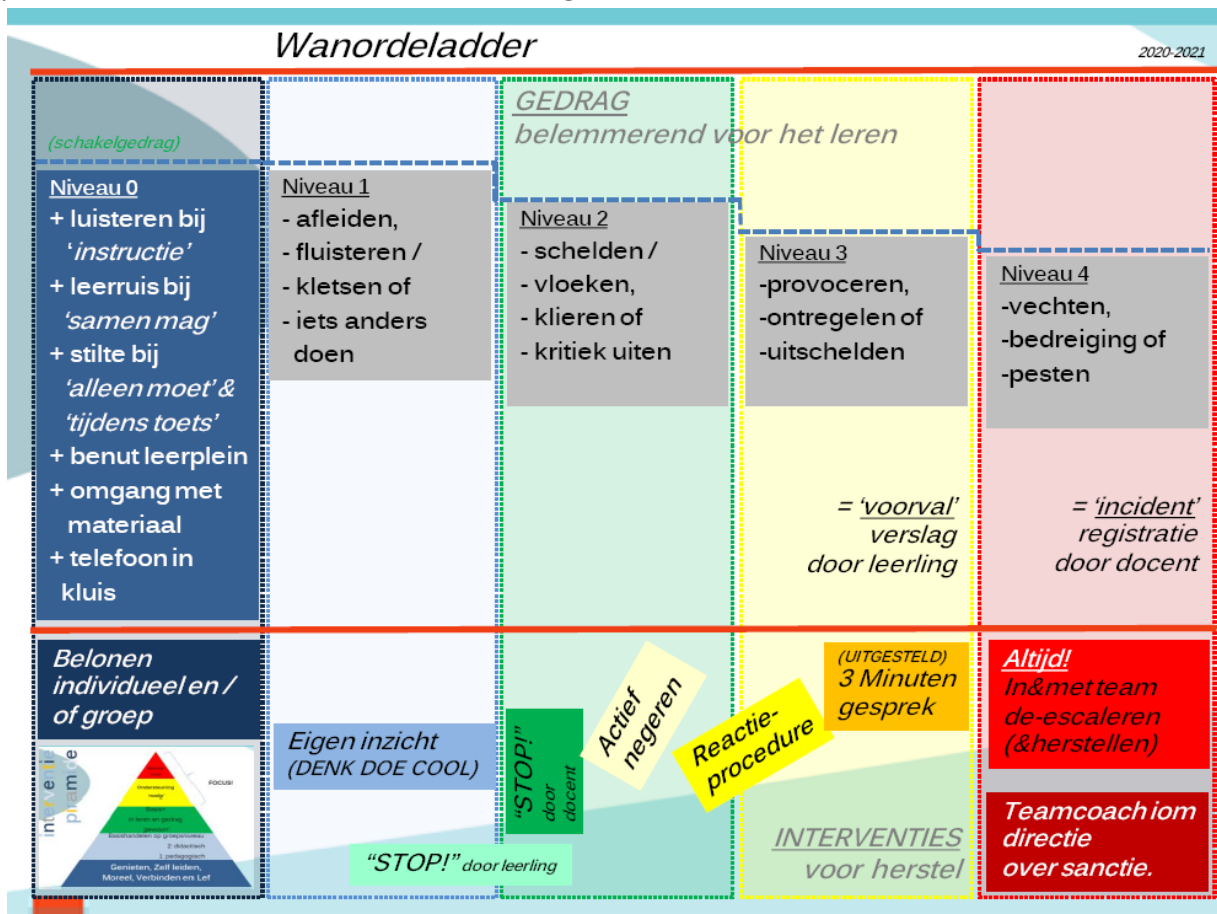
### 2.1. De - escalerend handelen bij regulerend fysiek handelen

De-escalerend handelen van de medewerker staat voorop in alle situaties waarbij er sprake is van verbale en/of fysieke agressie van een leerling. Dat betekent dat een medewerker vroegtijdig signalen van een leerling opvangt en proactief handelt om escalatie te voorkomen. Medewerkers handelen vanuit de wanordeladder. Hierin staan leerling gedragingen (niveau 0 t/m 4) en belangrijker de interventies die de medewerker inzet om negatieve gedrag om te buigen. Voorafgaande aan de interventies van medewerkers wordt ingezet op positief bekrachtigen van leerlingen die het gewenste gedrag laten zien. Bijvoorbeeld wanneer hij / zij vanuit 'eigen inzicht' stopt of zich laat aanspreken met "STOP!" door een medeleerling. Medewerkers zetten de volgende stappen voor herstel in:

- "STOP!" signaal
- actief negeren
- reactieprocedure
- 3 minuten gesprek

Bij een niveau 4 situatie, incident, wordt een M(B)T-lid ingeschakeld.

Alleen in het uiterste geval en wanneer geen alternatieven voorhanden zijn (alleen bij niveau 4) voert een medewerker fysieke interventies uit die de bewegingsvrijheid van een leerling beperkt. Verder kan de medewerker de leerling begeleiden naar een afzonderlijke, prikkelarme ruimte wanneer dat nodig is, voor de-escalatie.



## 2.2. Uitgangspunten bij regulerend fysiek handelen

Wanneer alle andere methoden onderzocht en niet effectief gebleken zijn.

In het uiterste geval: niet langer dan nodig.

## 2.3. Leerling centraal

Tijdens het fysiek ingrijpen staat de leerling altijd centraal waarbij de medewerker op de volgende manier handelt:

- De medewerker communiceert met de leerling over wat deze gaat doen, waarom ze dat gaat doen en wanneer ze daarmee stopt. De medewerker sluit daarbij aan op het ontwikkelingsniveau van de leerling.

### Vanuit de traumabril betekent dit:

- Connect before correct. Op een kalme manier contact maken met een leerling en daarbij vooral op je non-verbale communicatie letten als medewerker.
  - Richt je op het beheersen van stress van een leerling en niet op het beheersen van probleemgedrag
  - Benoem de gedachten en gevoelens die je denkt dat er onder het gedrag schuilgaan. Ondertitelen van gedrag zowel medewerker(s) als leerling.
  - Laat de leerling merken dat je het gedrag begrijpt en tegelijkertijd dat je het van belang vindt dat de leerling zich anders gaat gedragen.
  - Vermijd cynische opmerkingen, dreigen en/of schreeuwen (vaak triggers), dit vertrekt de negatieve overtuigingen.
  - In taal op een niet-beschuldigende manier praten
- De medewerker hanteert de volgende uitgangspunten bij fysiek ingrijpen:  
**Veilig:** gericht op risicobeheersing, zonder pijnprikkels, zonder opzettelijke beschadiging.  
**Humaan:** proportioneel, zonder vernedering, transparant, op maat.  
**Deskundig:** met geroutineerde techniekbeheersing, met zoveel mogelijk resultaat, een minimum aan kracht en volgens het subsidiariteitsprincipe.  
**Als laatste optie:** begrenst de leerling die schade toebrengt of dreigt toe te brengen.

### Vanuit de traumabril betekent dit:

- Toon empathie en begrip en benoem naast het gedrag wat niet mag ook wat er wél verwacht wordt.
- Help de leerling begrijpen waarom hij wordt begrenst.
- Grenzen en consequenties kunnen voor een leerling een trigger zijn. Iemand beoefend controle op je uit, en dat kan beangstigend werken.
- Grenzen bieden kan voor bescherming zorgen.

- De medewerker biedt de leerling ook in een heftig ge-escaleerde situatie een keuzemogelijkheid aan.

**Vanuit de traumabril betekent dit:**

- Het gevoel van controle bij een leerling kun je versterken door de leerling een keuze te geven tussen twee keuzes en laat merken dat je de keuze respecteert.
- Let op: voor sommige leerlingen, die buiten hun Windows of tolerance zijn is een keuze juist stres verhogend. Voor die leerling is het helpend om eerst begeleidt te worden in het weer rustig worden.

- De medewerker zet de ingreep nooit in als straf.

**Vanuit de traumabril betekent dit:**

- Een ingreep kan een trigger zijn voor de leerling, waardoor de ingreep niet de-escalerend werkt.
- Veroordeel nooit de gevoelens en gedachten van een leerling.

- De medewerker stuurt erop aan dat de leerling zelf weer de regie kan overnemen.

**Vanuit de traumabril betekent dit:**

- Van belang dat de leerling weer terug kan in zijn Windows of Tolerance
- Help de leerling dat getriggerd is om weer in het hier en nu te komen. Denkvrage kunnen hierbij helpend zijn.
- Om kalm te worden en te blijven is het helpend dat de triggers uit het zicht blijven en ook niet in taal aanwezig zijn.

## 3. PREVENTIEF HANDELEN BIJ VERBALE EN FYSIEKE AGRESSIE

### 3.1. Vroegtijdig signaleren van agressie en inschatten situatie

De-escalerend handelen van de medewerker staat voorop in al de situaties waarbij er sprake is van verbale en/of fysieke agressie van een leerling en het is ingebed in het positieve pedagogische klimaat van de school. "We gaan ervoor!" om een voorspelbare menselijke en materiële schoolomgeving te onderhouden, met veel structuur in les, dag, week en periode. Onze docenten handelen authentiek en zijn uniform in de basis. Authentiek handelen begint met dat we gebruik maken van Schoolweide Positive Behaviour Support (SPBS).

Binnen het pedagogische klimaat van de school is er sprake van een holistische benadering van de leerling waarbij er aandacht is voor alle domeinen van de ontwikkeling van de leerling: 1. Cognitief en didactisch, 2. Werkhouding, 3. Gedrag, sociaal-emotionele ontwikkeling en zelfredzaamheid, 4. Gezondheid, 5. Veiligheid en verzuim, 6. Thuisituatie en vrije tijd, 7. Stage.

Onderdeel van de-escalerend handelen is dat de medewerker vroegtijdig signaleert ( Pedagogisch meesterschap, gespreksvoering, handelingsgericht werken, signaleren en interveniëren) en in het klein intervenueert (niveau 0 en 1 wanordeladder), om te voorkomen dat gedrag zich opbouwt tot verbaal en/of fysiek agressief gedrag.

#### **Vanuit de traumabril betekent dit:**

Focus op het voorkomen van is belangrijk, zeker bij (getraumatiseerde) leerlingen die al zo vaak gecorrigeerd (moeten) worden in hun gedrag. Daarnaast is het belangrijk dat de medewerker vroegtijdig een inschatting maakt van het volgende:

- Is er sprake van frustratieagressie of instrumentele agressie.
- Gaat om één leerling of om meerdere leerlingen.
- Wat is de aanleiding of oorzaak van de beginnende agressie van de leerling (antecedent)
- Welke factoren of omstandigheden kunnen ertoe leiden dat de agressie van de leerling toeneemt en dat de situatie escaleert (denk aan triggers)
- Welk risico er bestaat op verdere escalatie .

### 3.2. De - escalerend handelen bij frustratieagressie

Bij frustratieagressie gaat het om de 'druppel die de emmer doet overlopen'. De agressie is niet op de persoon gericht maar het gaat om de emotie, de frustratie, dat het de leerling teveel wordt waarbij de emotie haar uitweg zoekt in boosheid en/of agressie.

### **Vanuit de traumabril betekent dit:**

De Window of Tolerance maakt inzichtelijk hoe bij mensen de stress zo kan oplopen dat er sprake is van hyperarousal of hypoarousal. Wanneer je binnen je Window of Tolerance functioneert, ben je in staat om stress op een goede manier te verwerken.

Voor informatieverwerking is dit de optimale zone. Bij een brede Window of Tolerance kan je spanningsniveau variëren, terwijl je binnen de Window blijft. Echter kan de stress soms zo oplopen dat je uit je Window kan gaan. In je hersenen worden de bovenste delen uitgeschakeld door te hoge stress, de lagere delen zullen primitief middels een stressreactie die gericht is op overleving reageren.

Wanneer een leerling buiten zijn Window of Tolerance is, kan hij dingen zeggen of doen die hij niet zou doen wanneer hij binnen zijn Window of Tolerance is. De breedte van de Window is bij iedereen net weer iets anders. Hoe smaller de Window of Tolerance bij een leerling is, hoe sneller hij reageert met hyper- of hypoarousal.

Bij één leerling handelt de medewerker op de volgende wijze de-escalerend:

- De medewerker blijft rustig en maakt contact met de leerling\*.
- De medewerker handelt zo vroeg mogelijk in het proces, dus op het kleine interveniëren.
- De medewerker vraagt om ondersteuning van een collega binnen het team en stemt af met teamcoach voor verdere stappen.
- De medewerker laat zien dat zij begrijpt waarom de leerling geïrriteerd, boos of agressief is, door de situatie te ondertitelen
- De medewerker neemt zoveel mogelijk de oorzaak of aanleiding (trigger) van de emotie van de leerling weg.
- De medewerker zorgt ervoor dat zij zoveel mogelijk de factoren of omstandigheden wegneemt of verandert die de emotie van de leerling bestendigen of laten toenemen. Let op, dat kan ook betekenen dat je als medewerker uit de situatie moet stappen wanneer jij de trigger bent.

Bij meerdere leerlingen die elkaar onderling beïnvloeden met hun niet helpende emotie, zoals frustratie en boosheid, handelt de medewerker op de volgende wijze:

- De medewerker handelt op dezelfde manier als hiervoor.
- De medewerker haalt de leerlingen uit elkaar bijvoorbeeld door ze naar afzonderlijke ruimtes te begeleiden.

### **3.3. De - escaleren handelen bij instrumentele agressie**

Bij instrumentele agressie zet de leerling de agressie bewust in om zijn doel te bereiken. De agressie is op de persoon gericht en kan dus zowel op een medeleerling als op een medewerker gericht zijn. De leerling kan de agressie geleidelijk aan opbouwen om de dreiging en de druk te vergroten waarbij hij ook gebruiksvoorwerpen bewust kan inzetten

als wapen om zijn zin te krijgen. Wanneer het de leerling niet lukt om middels de instrumentele agressie zijn doel te bereiken kan de tot nu toe gecontroleerde agressie omslaan in frustratieagressie. De leerling kan dan een combinatie laten zien van instrumentele en frustratieagressie.

Bij één leerling handelt de medewerker op de volgende wijze de-escalerend:

- De medewerker blijft rustig en benoemt duidelijk het ongewenste, agressieve gedrag\*
- De medewerker handelt zo vroeg mogelijk in het proces, dus op het kleine interveniëren.
- De medewerker vraagt om ondersteuning van een collega binnen het team en stemt af met teamcoach voor verdere stappen.
- De medewerker stelt een duidelijke grens aan het agressieve gedrag. Door aan te geven welk gedrag niet mag en welk gedrag wél de verwachting is.
- De medewerker biedt de leerling een keuzemogelijkheid (zie wanordeladder)
- De medewerker noemt de consequentie(s) voor de leerling wanneer hij doorgaat met zijn agressieve gedrag. Indien er nog steeds sprake is van instrumentele, zie anders de frustratieagressie.
- De medewerker gaat niet in discussie en herhaalt het voorgaande.
- De medewerker probeert de leerling naar een afzonderlijke ruimte te begeleiden waar geen omstanders zijn.
- De medewerker voorkomt dat andere leerlingen zich inlaten of betrokken raken bij de situatie.
- Medewerker bekrachtigt positieve omstanders

Bij meerdere leerlingen waarbij één leerling het voortouw neemt en de andere leerlingen erin meegaan handelt de medewerker op de volgende wijze:

- De medewerker handelt op dezelfde manier als hiervoor.
- De medewerker spreekt de leerling die de leiding heeft direct aan (first follower). Let op, soms helpend om individueel te doen i.p.v. in een groep.
- De medewerker probeert de leerling weg te leiden en (tijdelijk) apart te houden van de groep om te de-escaleren.
- De medewerker haalt de overige leerlingen uit elkaar, bijvoorbeeld door ze naar afzonderlijke ruimtes te begeleiden.

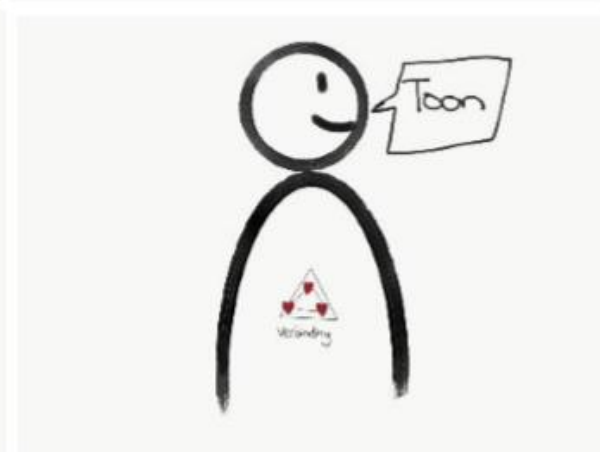
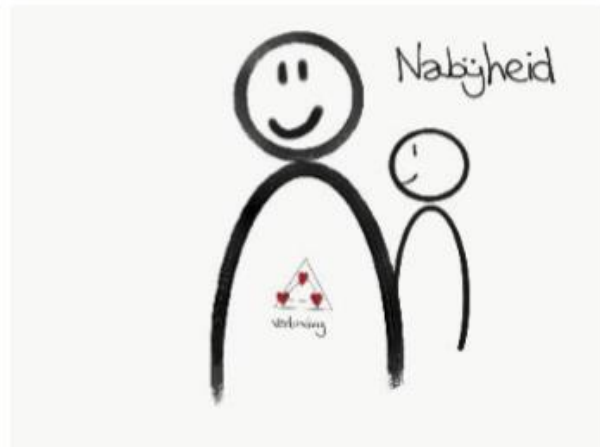
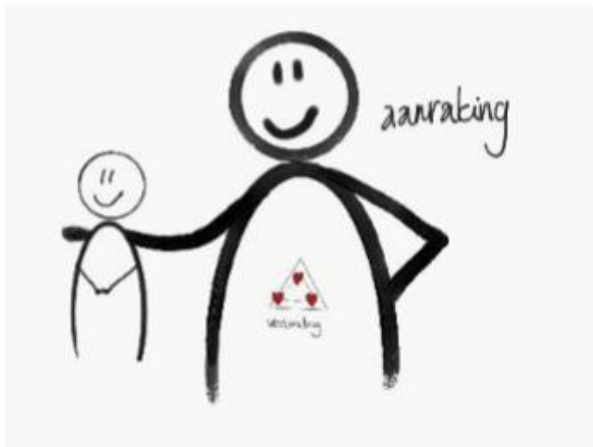
**\* Vanuit de traumabril betekent dit:**

Indien een leerling gestrest is, wordt er door de leerling vooral gelet op de non-verbale communicatie. Wat er gezegd wordt is ondergeschikt aan hoe iets gezegd wordt. De manier waarop iets gezegd wordt, kan het gevoel van veiligheid vergroten bij een leerling.

- Stemvolume: praat met een kalme en vriendelijke stem
- Houding: Een vriendelijke, zelfverzekerde houding uitstralen hierdoor stel je een leerling gerust



- Gezichtsuitdrukking: Een neutraal gezicht kan snel als bedreigend of boos worden opgevat door de leerling -
- Gebaren: Bij onverwachte gebaren kan de leerling denken geslagen te worden (door negatieve ervaringen in het verleden)
- Tijd en ritme: Een leerling met stress kan informatie beter in zich opnemen wanneer je langzaam praat, op een kalde, vriendelijke en geruststellende toon.
- Nabijheid: Te dichtbij kan een bedreiging vormen (ook al doe je het om gerust te stellen). Let op, té ver weg kan ervoor zorgen dat je je stem gaat verheffen (zie stemvolume).
- Aanraking: Bij een leerling kan aanraking geassocieerd worden met negatieve emoties door ingrijpende/traumatische gebeurtenissen in het verleden. Een kalmerend bedoelde aanraking, kan dus voor een extra stressreactie zorgen.



### 3.4. Plan van aanpak bij herhaald agressief gedrag

Voor een beperkt aantal leerlingen dat herhaaldelijk instrumentele of frustratie agressie laat zien en waarbij er veelal ook sprake is van een complexere problematiek wordt een gele of rode interventie ingezeten samenwerking gezocht met de betrokken externe partijen rondom de leerling (indien deze samenwerking er nog niet is). De interventie wordt besproken met de leerlingen, de ouders/verzorgers en betrokken externe partijen. Bij geen betrokken externe, worden de kernpartners geïnformeerd.

In het OPP wordt het volgende beschreven (bij belemmerende factoren)

- Welke factoren het agressieve gedrag van de leerling uitlokken (triggers)
- Welke signalen de leerling afgeeft wanneer hij agressief begint te worden (opbouw van spanning) Indien dit nog onbekend is, zal als gele interventie bv. een spanningsthermometer ingevuld worden.
- Welk soort agressie de leerling het meeste laat zien. Concreet, specifiek waarneembaar gedrag.
- De ondersteuningsbehoeften (handelingsadviezen) voor de medewerker die de-escalierend werken voor de leerling.

Let bij documenten op een zorgvuldige omschrijving :

- Feiten scheiden van interpretaties
- Met wie, hoe, wanneer en waarover (let op AVG)
- Zorg door feiten voor voldoende onderbouwing
- Visie van de leerling beschrijven (bv bij mogelijke triggers)
- Neutraliteit bij mening van iemand over een ander.

## 4. Stappen bij regulerend fysiek handelen

### 4.1. Veilig en deskundig fysiek handelen

Ondanks het de-escalerend optreden van de medewerker kan het agressieve gedrag van de leerling toch escaleren en kan hij een gevaar vormen voor zichzelf, zijn medeleerlingen, de medewerkers van de school of andere aanwezigen. Het is dan nodig dat de medewerker, liefst ondersteund door een collega, regulerend fysiek handelt waarbij zij het agressieve gedrag en de bewegingsmogelijkheden van de leerling doelmatig inperkt. De medewerker zet daarbij een mogelijke ingreep in die past bij de ernst van de situatie overeenkomstig de juridische uitgangspunten van proportionaliteit en subsidiariteit. Om veilig fysiek in te grijpen is het nodig dat de medewerkers voldoende deskundig zijn.

#### Ondersteuning inroepen

Het is van belang dat iedere medewerker alert is op signalen van een collega dat zij ondersteuning nodig heeft en het is nodig dat een medewerker op tijd signalen afgeeft dat zij om ondersteuning van een collega vraagt. Verder is het streven om in situaties waarbij er sprake is van agressief gedrag van een leerling zoveel mogelijk met in ieder geval 2 medewerkers gezamenlijk regulerend fysiek op te treden. Ze kunnen onderling rollen en taken verdelen en kunnen indien nodig gezamenlijk de leerling vasthouden en naar een andere ruimte begeleiden. Helpend kan zijn, dat een medewerker verbaal nabij is, en de andere medewerker regulerend fysiek optreedt. Op het Kromme Rijn College wordt bij ondersteuning inroepen altijd de ondersteuning van de dagverantwoordelijke (MBT-lid) ingeroepen.

#### Lichte vormen van regulerend fysiek handelen

Wanneer een medewerker regulerend fysiek handelt bij agressief gedrag van een leerling dan is het belangrijk dat zij rekening houdt met de juridische uitgangspunten van proportionaliteit, subsidiariteit en doelmatigheid. Dat houdt in dat zij handelt in verhouding tot de ernst van de situatie, dat zij de minst ingrijpende handeling inzet en zich afvraagt of haar handelen het gewenste doel bereikt. Wanneer een leerling een lichtere vorm van agressief gedrag laat zien waarbij hij niettemin een gevaar vormt voor zichzelf, zijn medeleerlingen of de medewerkers van de school dan is het passend dat de medewerker een lichte vorm van regulerend fysiek handelen inzet.

Lichte vormen van regulerend fysiek handelen zijn:

- Indien het een gevaarlijke situatie oplevert
- Een leerling wordt fysiek naar een medeleerling of medewerker.
- Het onder lichte dwang meenemen van een leerling aan de arm om hem naar een andere ruimte te brengen.
- Het uit elkaar halen van leerlingen wanneer ze ruzie maken of willen gaan vechten.

## **Zwaardere vormen van regulerend fysiek handelen**

Wanneer een leerling een ernstige vorm van agressief laat zien waarbij hij in ernstige mate een gevaar vormt voor zichzelf, zijn medeleerlingen of de medewerkers van de school dan is het nodig dat de medewerker(s) een zwaardere vorm van regulerend fysiek handelen inzetten. Het gaat hierbij om technieken die de leerling fixeren en die zijn bewegingsvrijheid in sterke mate beperken. Voor het toepassen van deze technieken is het nodig dat de medewerker vaardig en deskundig handelt en daarbij samenwerkt met één of meerdere collega's. De medewerker voert de technieken uit overeenkomstig de uitgangspunten: veilig, humaan, deskundig, in het uiterste geval en voor zo kort mogelijke duur. Verder is het ook hier van belang dat de medewerker handelt in overeenstemming met de juridische principes van proportionaliteit, subsidiariteit en doelmatigheid.

Ernstige vormen van agressief gedrag van een leerling zijn:

- Een leerling bedreigt een medeleerling of medewerker in ernstige mate en zet daarbij eventueel een gebruiksvoorwerp in als wapen.

## **4.2. Nabespreken regulerend fysiek handelen**

Wanneer één of meerdere medewerkers bij agressief gedrag van een leerling fysiek hebben ingegrepen dan is het belangrijk dat de situatie wordt nabesproken met de direct betrokken medewerkers, de direct betrokken leerling(en), de ouders/verzorgers, eventueel met medeleerlingen, collega's. Afhankelijk van het agressieve gedrag van de leerling(en) en de zwaarte van ingrijpen heeft de situatie in meer of mindere invloed op het psychisch en fysiek welbevinden van de (direct) betrokken.

### **Direct betrokken medewerkers**

Het is van belang dat de medewerkers die betrokken waren bij de situatie en/of hebben ingegrepen goed worden opgevangen door hun teamcoach en/of MBT. Dit is zeker het geval wanneer er sprake is van een ernstige vorm van agressief gedrag van de leerling en de medewerkers een zwaardere vorm van regulerend fysiek handelen hebben ingezet. Het is in eerste instantie van belang dat de medewerker na afloop van het incident de ruimte krijgt om tot zichzelf te komen en de kans krijgt om haar gevoelens en gedachten te ventileren.

In het nagesprek dat daarop volgt kunnen de volgende punten aan bod komen (gedragsfunctie-analyse):

- Hoe heb ik de situatie ervaren.
- Hoe vind ik dat ik de situatie heb ingeschat.
- Hoe vind ik dat ik heb gehandeld gezien de uitgangspunten van regulerend fysiek handelen.
- Hoe verliep de onderlinge communicatie en samenwerking.
- Hoe voel ik me op dit moment.
- Heb je een vorm van ondersteuning nodig vandaag en/of in de komende periode.

## Betrokken leerlingen

Betrokken leerlingen kunnen zowel de dader zijn, het eventuele slachtoffer als de leerlingen die getuigen waren van de situatie. Bij al deze leerlingen kan de situatie in meer of mindere mate van invloed zijn op hun algemeen welbevinden zeker wanneer er sprake is van ernstig agressief gedrag.

- Met de dader worden één of meerdere gesprekken gevoerd en kunnen eventueel sancties worden opgelegd (afgestemd met M(B)T). Verder voert de dader een herstelgesprek met het 'slachtoffer'.
- Met het eventuele slachtoffer wordt een nagesprek gevoerd waarin de volgende punten aan bod komen:
  - o Korte beschrijving van de situatie.
  - o Hoe heb je de situatie ervaren.
  - o Welke steun heb je gekregen.
  - o Hoe voel je je nu.
  - o Heb je ondersteuning nodig de komende tijd.
- Met leerlingen die getuigen waren van het incident kan indien nodig een nagesprek gevoerd worden waarin voorgaande punten aan bod komen. Indien nodig gevolgd door herstelgesprek tussen leerlingen onderling en leerling met medewerker

## Ouders/verzorgers

In alle gevallen, wanneer er sprake is van ernstig agressief gedrag van een leerling (niveau 4) en er een zwaardere vorm van regulerend fysiek handelen is ingezet, worden in ieder geval alle ouders/verzorgers van de direct betrokken leerlingen geïnformeerd door een medewerker van de school. Daarnaast kan het M(B)T ervoor kiezen om ook andere ouders te informeren over de situatie die zich heeft voorgedaan. Verder kan de medewerker van de school ouders/verzorgers uitnodigen voor een gesprek op school (na afstemming met MBT).

De communicatie met de ouders/verzorgers vindt plaats op de volgende manier:

- |               |                   |  |
|---------------|-------------------|--|
| • Dader       | mentor/MBT        | telefonisch, brief, gesprek op school. |
| • Slachtoffer | leerkracht/mentor | telefonisch, gesprek op school.        |
| • Getuigen    | leerkracht/mentor | telefonisch, brief.                    |

## Collega's

Het is belangrijk dat alle betrokken medewerkers van de school in ieder geval geïnformeerd worden over alle situaties waarin er sprake is van ernstig agressief gedrag van een leerling en er door medewerkers van de school een zwaardere vorm van regulerend fysiek handelen is ingezet. Dit gebeurt op de volgende manier:

- Middels het leerlingvolgsysteem.
- Melding in de (de-)briefing op school.

Daarnaast is het leerzaam zijn voor het team om de situatie inhoudelijke te bespreken in de eerstvolgende (de-)briefing.

### 4.3. Melden en registreren

De medewerker meldt elke situatie waarin er sprake is van agressief gedrag van een leerling en waarbij zij betrokken is of waarin zij regulerend fysiek gehandeld heeft bij een M (B) T lid. Daarnaast doet de medewerker het volgende:

- Vermeldt het incident in het leerlingvolgsysteem middels incidentenregistratie.
- Zorgt voor een objectief verslag met de volgende aandachtspunten:
  - o Fasen van de escalatie van het incident: allereerste signalen
  - o Betrokken personen: leerling(en), medewerkers, ouders.
  - o Direct betrokken medewerkers en wijze van samenwerken.
  - o Uitgevoerde, vrijheidsbeperkende handelingen.
  - o Beoordeling: proportionaliteit, subsidiariteit en doelmatigheid.
  - o Geboden nazorg.
  - o Consequenties: herstelacties, (interne) schorsing, verwijdering school.
  - o Reflectie op het algehele proces en het benoemen van leerpunten en verbeterpunten.
- Meldt het incident in de eerstvolgende (de-)briefing van het schoolteam.

## 5. Definities en omschrijvingen

### 5.1. Definitie agressie

Een algemene definitie van agressie is: 'Agressie is gedrag dat tot doel heeft om iemand anders te schaden en deze ook daadwerkelijk schaadt, waarbij deze ander de schade wil vermijden. Het beschadigen van persoonlijke eigendommen, schoolmaterialen of het schoolgebouw is hierbij een indirecte vorm van het beschadigen van de ander'.

Vormen van agressie zijn:

- **Frustratie agressie** is een reactie op een vermeende bedreiging of provocatie. Kenmerken zijn: sterke lichamelijke opwinding, controleverlies, angstig en bang zijn, impulsief handelen, onverwacht, spontane uitbarsting. De agressie is vaak te begrijpen. De oorzaak van frustratieagressie is een combinatie van lage frustratietolerantie, snel geïrriteerd zijn en bedreigende sociale omstandigheden.
- **Instrumentele agressie** is weloverwogen en doelgericht gedrag. Kenmerken zijn: agressie inzetten als instrument, dreigen, imponeren, uitoefenen van macht, verwerven van status, controleren van de situatie, op de persoon gericht, manipuleren, afdwingen. De agressie voelt vaak aan als onredelijk. Oorzaken van instrumentele agressie zijn o.a. succeservaringen met agressief gedrag en de aanwezigheid van agressieve rolmodellen. De handelswijze van de medewerker bij instrumentele agressie is: rustig blijven, begrenzen, benoemen van ongewenste gedrag, keuze aanbieden, consequenties aangeven, niet in discussie gaan.
- **Groepsagressie nadoen**: een willekeurige leerling start met agressief gedrag, er is sprake van een sneeuwbaaleffect. De handelswijze van de medewerker is: rustig blijven, vroegtijdig ingrijpen, leerlingen individueel aanspreken.
- **Groepsagressie meedoen**: De leider is te traceren, er is sprake van een geleide opbouw. De handelswijze van de medewerker is: rustig blijven, zo vroeg mogelijk ingrijpen, de leider aanspreken en isoleren.

### 5.2. Omschrijving fysiek handelen

Voor wat betreft het fysiek handelen van een medewerker t.o.v. een leerling kunnen de volgende vormen onderscheiden worden:

- **Regulerend fysiek handelen** (toegestaan en noodzakelijk onder strikte voorwaarden). Het gaat hierbij om fysiek contact waarbij de medewerker van de school fysiek ingrijpt wanneer de veiligheid van de leerling zelf, van medeleerlingen, medewerkers of anderen aanwezig in het geding is. Voorbeelden zijn: het tegenhouden van de leerling wanneer deze dreigt weg te lopen van school, het meenemen van een leerling aan de arm, de klas uit, wanneer deze niet meer aanspreekbaar is, jezelf verweren tegen een leerling die je aanvalt, het tegenhouden van een leerling die zichzelf iets wil aandoen of het uit elkaar halen van leerlingen die aan het vechten zijn. Het vasthouden of fixeren van een leerling middels een 'holding' is in het uiterste geval toegestaan en in sommige gevallen zelf

noodzakelijk wanneer de veiligheid van de leerling zelf, van medeleerlingen, het personeel of andere aanwezigen in het geding is. De medewerker dient het fysiek ingrijpen echter zoveel mogelijk te vermijden en alleen toe te passen als er geen alternatieven voorhanden zijn. Bij fysiek ingrijpen dient de medewerker telkens rekening te houden met de wettelijke criteria van proportionaliteit, subsidiariteit en doelmatigheid. Verder dient de medewerker door scholing en training voldoende vaardig en deskundig te zijn in het toepassen van de fixatietechnieken.

- **Functioneel fysiek handelen** (toegestaan). Hierbij gaat het om functioneel fysiek contact waarbij de medewerker van de school de leerling fysiek helpt of ondersteunt en het contact vanzelfsprekend is. Voorbeelden hiervan zijn: bij het op de stoel helpen in de lagere groepen, bij schrijfonderwijs, bij uitvoering van een veilige gymles, troosten of het behoeden voor onveilige situaties.

- **Bestraffend fysiek handelen** (niet toegestaan). Het fysiek bestraffen van een leerling door een medewerker is in geen enkele situatie toegestaan. Voorbeelden zijn: een 'corrigerende' tik, een klap tegen het lichaam of schop tegen de billen.



## 6. JURIDISCH KADER

### 6.1. Vrijheidsberoving

Het is niet toegestaan dat een medewerker een leerling afzondert in een ruimte en deze op slot doet. Zij handelt in strijd met het wetboek van strafrecht waarin het verboden is om iemand van zijn vrijheid te beroven. Dit geldt ook voor situaties waarbij de medewerker in dezelfde ruimte aanwezig is als de leerling en de deur op slot doet. Ook dan is er sprake van vrijheidsberoving.

### 6.2. Proportionaliteit, subsidiariteit en doelmatigheid

Wanneer een medewerker fysiek regulerend handelt dan zijn de volgende juridische uitgangspunten van toepassing:

- Proportionaliteit (redelijke verhouding tussen middel en doel)
- houdt in dat de handeling niet zwaarder is dan strikt noodzakelijk en past bij de ernst van de situatie.
- Subsidiariteit (toepassen van de minst ingrijpende maatregel)
- houdt in dat de handeling noodzakelijk en het minst ingrijpend is.
- Doelmatigheid (toepassen van een geschikt middel) wil zeggen
- dat de medewerker er van tevoren bij stil staat of zij met haar optreden ook het gewenste doel bereikt.

### 6.3. Klachtenprocedure

Indien een medewerker, ouder of verzorgende, een leerling of een andere betrokkene een klacht wil indienen kan dit volgens de klachtenregeling van Kromme Rijn College en via SPO Utrecht.

## 7. PROFESSIONALISERING MEDEWERKERS

Voor iedere medewerker is het nodig dat zij vaardig en deskundig is in positief pedagogisch handelen, vroegtijdig signaleren van agressie, wat uit kan monden in agressie de-escalerend handelen en in de lichtere vormen van regulerend fysiek handelen. Daarnaast is het nodig dat een gedeelte van de medewerkers is getraind in de zwaardere vormen van regulerend fysiek handelen .

Het schoolbestuur faciliteert dat medewerkers zich middels scholing en training voldoende kunnen bekwamen om aan deze vereisten te voldoen. Daarnaast zorgt het schoolbestuur ervoor dat casuïstiek m.b.t. agressief gedrag van leerlingen in (de)briefings en in studiedagen als leermomenten worden besproken.

De medewerker heeft de verantwoordelijkheid om van dit aanbod van scholing, training en professionalisering gebruik te maken en draagt zorg voor het ontwikkelen van de eigen vaardigheid en deskundigheid.