

pcou willibrord

Protocol Willibrord Stichting

Fysiek beperkend handelen

Protocol Willibrord Stichting

Fysiek beperkend handelen

Colofon

Voor fysiek beperkend handelen en het opleggen van vrijheidsbeperkende maatregelen door de medewerker(s) van een school bestaat geen wettelijk kader voor het onderwijsveld. Het is om die reden dat Willibrord Stichting zelf haar afspraken aangaande fysiek beperkend handelen en het opleggen van vrijheidsbeperkende maatregelen schriftelijk vastlegt in dit protocol. Het protocol *Fysiek beperkend handelen* van de Willibrord Stichting geeft derhalve een regeling voor situaties waarin fysiek beperkend handelen noodzakelijk is, omdat er een onveilige situatie ontstaat voor de leerling zelf, medeleerlingen, medewerkers en/of andere aanwezigen. Met dit protocol wordt getracht te bewerkstelligen dat voor betrokkenen de voorwaarden, regels en afspraken duidelijk zijn en hiermee een handelingskader te bieden op basis waarvan medewerkers zich toegerust en handelingsbekwaam voelen in situaties waar de veiligheid van de leerling en/of diens omgeving in het geding is. Niet alleen wordt zo een kader geschapen, maar wordt ook gepoogd een veilige werkomgeving te bieden voor de medewerkers. Met het protocol wordt aangesloten bij de landelijke richtlijn *Fysiek beperkend handelen en/of vrijheidsbeperkende maatregelen binnen het onderwijs* uit 2020.

17 januari 2023

Voorgenomen besluit college van bestuur	15 november 2022	✓
Advies schoolleidersoverleg VO	24 november 2022	✓
Instemming GMR Willibrord	13 december 2022	✓
Vastgesteld door het college van bestuur	17 januari 2023	✓
Datum van inwerkingtreding	17 januari 2023	
Geldigheidsduur	Onbepaalde tijd	

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definitie van gedrag en maatregelen	5
Artikel 2	Uitgangspunten en handelwijzen	6
Artikel 3	Taakverdeling binnen de school	7
Artikel 4	Melding en registratie	7
Artikel 5	Nazorg	8
Artikel 6	Evaluatie	8
Artikel 7	Klachtenregeling	9
Artikel 8	Professionalisering	9
Artikel 9	Slotbepalingen	9

Artikel 1 Definitie van gedrag en maatregelen

- 1.1 Leerlingen dienen zich te houden aan de schoolregels. Daar waar dit niet gebeurt is sprake van ongewenst gedrag dat in beginsel een ontoelaatbare overtreding van de schoolregels oplevert. Het gedrag van een leerling escaleert op het moment dat (daarbij) op enigerlei wijze agressief gedrag ontstaat. Dit laatste betekent onder meer, doch niet uitsluitend, dat het gedrag van een leerling tot doel heeft om iemand of iets anders te schaden en/of de ander ook (mogelijk) schaadt, waarbij de ander de schade wil vermijden. Ter verduidelijking wordt opgemerkt dat ook het beschadigen van (persoonlijke) eigendommen, schoolmaterialen en/of het schoolgebouw hierbij een indirecte vorm van het beschadigen van de ander is.
- 1.2 Het gedrag is/wordt in alle gevallen onacceptabel grensoverschrijdend en levert een onveilige situatie op als de leerling verbaal en/of fysiek de veiligheid van zichzelf en/of van diens omgeving in gevaar brengt of dreigt te brengen.
- 1.3 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 de methodiek die (in eerste instantie) wordt toegepast om het gedrag van de leerling te de-escaleren of een conflictsituatie te voorkomen is gelegen in de-escalerend handelen.
- 1.4 Dat betekent (ook) dat een medewerker/de medewerkers vroegtijdig signalen van een leerling opvang(t)en en proactief handel(t)en om escalatie te voorkomen. Hoewel geen algemene richtlijnen vallen te geven die voor alle situaties uitgangspunt vormen, kan bij de-escalerend handelen onder meer gedacht worden aan de volgende stappen:
- 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;
 - De medewerker laat zien dat deze 'verstaat' waarom de leerling geïrriteerd, boos of agressief is, door de situatie op metaniveau duidelijk maar rustig en neutraal te benoemen;
 - 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 neemt zoveel mogelijk de oorzaak of aanleiding (trigger) van de emotie van de leerling weg;
 - De medewerker zorgt ervoor dat deze zoveel mogelijk de factoren of omstandigheden wegneemt en/of verandert die de emotie van de leerling bestendigen of laten toenemen;
 - De medewerker biedt de leerling een keuzemogelijkheid;
 - De medewerker noemt de consequentie(s) voor de leerling wanneer hij doorgaat met zijn agressieve gedrag;
 - De medewerker treedt niet 'in discussie' maar herhaalt zo nodig voorgaande stappen.
- 1.5 Wanneer na inzet van de-escalerende handelingen de situatie nog niet veilig is, kan een medewerker in uiterste geval de keuze maken om de leerling te begrenzen door fysiek beperkend te handelen. Verder kan de medewerker de leerling begeleiden naar een afzonderlijke, prikkelarme ruimte wanneer dat nodig is. Ook dan blijft, waar mogelijk, (aanvullend) de-escalerend

handelen de methodiek van eerste keuze om grensoverschrijdend gedrag zo veel als mogelijk te herstellen.

- 1.6 Voorbeelden van fysiek beperkend handelen door een medewerker zijn onder andere:
- het meenemen van een leerling aan de arm, de klas uit, wanneer deze niet vrijwillig gevolg geeft aan een verwijdering uit de klas en/of verzet toont bij het verwijderen of begeleiden naar een andere ruimte;
 - jezelf verweren tegen een leerling die je aanvalt;
 - het tegenhouden van een leerling die zichzelf of een andere leerling iets wil aandoen;
 - het uit elkaar halen van leerlingen die aan het vechten zijn;
 - het tegenhouden van een leerling wanneer deze dreigt weg te lopen van school, terwijl dat gevaarlijk is voor de leerling of voor anderen en/of hun eigendommen.
- 1.7 Het vasthouden van een leerling middels fysieke begeleidingstechnieken is in het uiterste geval toegestaan en in sommige gevallen zelf noodzakelijk wanneer de veiligheid van de leerling zelf, van medeleerlingen, medewerkers of andere aanwezigen in het geding is.
- 1.8 Het fysiek bestraffen van een leerling door een medewerker is in geen enkele situatie toegestaan.
- 1.9 Het is niet toegestaan dat een medewerker een leerling afzondert in een ruimte en deze op slot doet. 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.
- 1.10 Bij dit protocol is een 'Handreiking fysiek beperkend handelen'¹ beschikbaar. Hierin worden concrete praktische handreikingen geboden aan medewerkers, hoe de-escalerend of in uiterste geval fysiek beperkend te handelen in geval van diverse soorten van verbaal en/of fysiek agressief gedrag van leerlingen.

Artikel 2 Uitgangspunten en handelwijzen

- 2.1 Teneinde de veiligheid (preventief) te waarborgen en/of herstellen kan het in het uiterste geval nodig zijn dat de aanwezige medewerker(s) fysiek beperkend handelt(en) met betrekking tot de betreffende leerling(en) en eventueel een vrijheidsbeperkende maatregel oplegt.
- 2.2 Het uitgangspunt is zo weinig als mogelijk vrijheidsbeperking toe te passen. Ook worden altijd subsidiariteit, proportionaliteit en effectiviteit in acht genomen. Dit betekent dat de genomen maatregel:
- noodzakelijk en het minst ingrijpend is; (*subsidiariteit*)
 - niet zwaarder is dan strikt noodzakelijk en past bij de ernst van de situatie en niet langer duurt dan strikt noodzakelijk; (*proportionaliteit*).
 - naar verwachting effectief is. (*effectiviteit*).
- 2.3 De medewerker maakt aan de leerling duidelijk wat de reden is voor het fysiek beperkend handelen en maakt duidelijk wat de duur ervan is.

¹ Deze handreiking wordt in het eerste kwartaal van 2023 ontwikkeld.

- 2.4 De medewerker biedt de leerling ook in een ge-escaleerde situatie, daar waar mogelijk, een keuzemogelijkheid aan.
- 2.5 De medewerker of een collega legt, indien nodig, uit aan andere leerlingen waarom de handeling is uitgevoerd.
- 2.6 De medewerker stuurt erop aan dat de leerling zelf weer de regie kan overnemen.

Artikel 3 Taakverdeling binnen de school

- 3.1 Alle medewerkers van de school zijn met inachtneming van dit protocol bevoegd fysiek beperkend te handelen.
- 3.2 Medewerkers treden, bij voorkeur, zo veel als mogelijk gezamenlijk op, waarbij als uitgangspunt een van hen de regie neemt, voordat er fysiek wordt ingegrepen. In veel gevallen zal dat praktisch gezien degene zijn die als eerste bij de agressieve leerling is. Alleen bij (acute) noodzaak is handelen door één medewerker toegestaan, waarbij deze er zo veel als mogelijk zorg voor draagt alsnog zo snel als mogelijk een tweede medewerker te betrekken.
- 3.3 Bij aankomst van een collega kan na overleg de regie door een ander worden overgenomen.
- 3.4 Waar mogelijk wordt direct de schoolleiding betrokken.
- 3.5 Met in achtneming van artikel 3.2. kunnen er bij hoge uitzondering acute noodsituaties zijn waar vanwege veiligheidsoverwegingen geen ander handelen mogelijk is dan direct fysiek ingrijpen.
- 3.6 De schoolleiding verzorgt opvolging conform dit protocol, het 'protocol Maatregelen, schorsing en verwijdering Willibrord' en overig beleid van de school en PCOU Willibrord.

Artikel 4 Melding en registratie

- 4.1 Wanneer het niet mogelijk is de schoolleiding direct te betrekken tijdens de escalatie van het incident, wordt de schoolleiding en de mentor zo snel als mogelijk nadat het fysiek beperkend handelen heeft plaatsgevonden geïnformeerd door de betrokken medewerkers.
- 4.2 De schoolleiding informeert ouder(s)/verzorger(s) in ieder geval mondeling, maar afhankelijk van de omstandigheden ook schriftelijk, wanneer er bij hun kind sprake is geweest van fysiek beperkend handelen.
- 4.3 De schoolleiding informeert ouder(s)/verzorger(s) mondeling of schriftelijk wanneer de veiligheid van hun kind en/of diens omgeving in het geding is geweest.
- 4.4 Er wordt door de schoolleiding een feitelijk verslag opgesteld over de situatie die zich heeft voorgedaan met daarbij bijvoorbeeld, doch niet uitsluitend, aandacht voor: de fasen van de escalatie van het incident, de betrokken personen, de uitgevoerde handelingen, een beoordeling van de situatie (in relatie tot proportionaliteit, subsidiariteit en doelmatigheid), eventuele consequenties (in termen van eventuele geboden nazorg, herstelacties, schorsing of verwijdering) en de uitkomsten van evaluatie.

- 4.5 Het incident wordt door de schoolleiding vastgelegd in de incidentenregistratie in het leerlingvolgsysteem (LVS).
- 4.6 Het is daarnaast belangrijk dat alle betrokken medewerkers van de school, op een *need-to-know*-basis, geïnformeerd worden over de situaties waarin er sprake is van ernstig agressief gedrag van een leerling en er door medewerkers van de school fysiek beperkend is gehandeld. Dit gebeurt onder andere via het LVS en waar nodig in de teams.

Artikel 5 Nazorg

- 5.1 Een incident dat leidt tot fysiek beperkend handelen kan ingrijpend zijn voor alle betrokkenen. Het is van belang voldoende aandacht te hebben voor ondersteuning van alle betrokkenen in de vorm van nazorg. Na afloop, bepaalt de schoolleiding of nazorg nodig is voor (een van) de betrokkenen en waaruit die zou moeten bestaan. De nazorg ziet derhalve op alle betrokkenen, waaronder ook nadrukkelijk de eigen medewerker(s) begrepen.
- 5.2 In de nazorg is onder meer aandacht voor: terugkijken op het incident, het herstellen van het contact/ de relatie, afspraken maken over eventuele aanvullende gesprekken en/of andersoortige hulp en het wijzen op de klachtenregeling.
- 5.3 In geval een leerling ernstige en/of herhaalde agressie laat zien en/of wanneer er ook sprake is van een complexere problematiek wordt, in afstemming met leerling en ouder(s)/verzorger(s), samenwerking gezocht met de betrokken externe partijen rondom de leerling (indien deze samenwerking er nog niet is). Dit ook ter inventarisatie hoe onveilig gedrag en/of fysiek handelen bij de leerling voorkomen kan worden. Daarbij is onder meer aandacht voor welke factoren het agressieve gedrag van de leerling uitlokken (triggers), welke signalen de leerling afgeeft wanneer deze agressief begint te worden (opbouw van spanning), welke soort agressie de leerling het meeste laat zien (specifiek waarneembaar gedrag) en eventuele ondersteuningsbehoeften (handelingsadviezen) voor medewerkers en/of ouder(s)/verzorger(s) die de-escalerend werken voor de leerling.

Artikel 6 Evaluatie

Na afloop van een incident dat heeft geleid tot fysiek beperkend handelen, is evaluatie ter verantwoording en lering van belang. Er vindt minimaal een evaluatie plaats met de betrokken medewerker(s), de betreffende leerling(en) en diens ouder(s)/verzorger(s). Dit kan onder begeleiding van de schoolleiding, dan wel (een) door deze aangewezen perso(o)n(en). Geregistreerde incidenten worden (verder) conform het veiligheidsbeleid van de school geëvalueerd. Er zal hierbij door de school, in het bijzonder bij fysieke onveiligheid, een registratie worden gedaan zoals voornoemd onder artikel 4, waarbij tevens als uitgangspunt geldt dat van (mogelijk) strafbare feiten door de school in beginsel aangifte wordt gedaan bij de bevoegde instanties.

Artikel 7 Klachtenregeling

Naar aanleiding van een situatie waarin fysiek beperkend is opgetreden, kan een klacht ontstaan. De wijze waarop een klacht kan worden ingediend en de wijze waarop deze wordt afgehandeld, staat beschreven in de klachtenregeling van PCOU Willibrord. Deze is te vinden op de website www.pcouwillibrord.nl

Artikel 8 Professionalisering

- 8.1 Om veilig fysiek in te grijpen, is het noodzakelijk dat medewerkers handelingsbekwaam zijn. Om hiervoor zorg te dragen, worden professionaliseringsactiviteiten georganiseerd, via de PCOU Willibrord Academie en op schoolniveau. Uitkomsten uit evaluaties van praktijksituaties worden waar mogelijk opgenomen in de professionaliseringsactiviteiten.
- 8.2 In het personeelsbeleid is vastgesteld op welke wijze professionalisering voor alle medewerkers plaatsvindt. In de gesprekscyclus worden waar nodig en gewenst aanvullende afspraken gemaakt met individuele medewerkers.

Artikel 9 Slotbepalingen

- 9.1 Dit protocol is onderdeel van het vigerende veiligheidsbeleid van de school.
- 9.2 Dit protocol wordt gepubliceerd op de website van PCOU Willibrord.
- 9.3 De school informeert medewerkers, ouders/verzorgers en leerlingen minimaal via de schoolgids en het schoolplan over het veiligheidsbeleid, waaronder dit protocol. Voor nieuwe medewerkers is bijzondere aandacht, om hen te attenderen op het beleid en dit waar nodig en gewenst toe te lichten.
- 9.4 Mede naar aanleiding van evaluaties van praktijksituaties vindt op school periodiek evaluatie plaats over de werking van dit protocol. Wanneer dit leidt tot een voorstel voor aanpassing, dan wordt dit voorgelegd aan het college van bestuur. Het college van bestuur besluit, in samenspraak met het schoolleidersoverleg en na instemming van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, over wijziging van dit protocol.
- 9.5 Dit protocol kan worden aangehaald als 'Protocol fysiek beperkend handelen Willibrord Stichting'.

Aldus vastgesteld door het college van bestuur op 17 januari 2023 en per direct in werking getreden.