

Instemming MR datum:

Volgende evaluatie datum:

Inleiding

In het protocol “Schoolveiligheidsplan” en het protocol “Fysiek beperkend handelen en/of vrijheidsbeperkende maatregel binnen het onderwijs” van Attendiz wordt aandacht besteed aan fysiek beperkende handelingen. Ondanks deze protocollen vinden wij het noodzakelijk om een eigen toegesneden protocol te hebben dat als aanvulling dient op de reeds beschreven protocollen. Het is goed om te realiseren dat er vooraf geen kant en klaar advies of plan kan worden opgesteld over hoe te handelen in alle situaties. Iedere situatie is anders, iedere leerling is anders en iedere keer maakt een professional op basis van opgedane kennis en ervaring een afweging hoe te handelen in deze specifieke situatie.

Voor het fysiek beperkend handelen en het opleggen van vrijheidsbeperkende maatregelen door de medewerker(s) bestaat geen wettelijk kader voor het onderwijsveld. Relevante wettelijke kaders waar scholen op moeten toezien is dat leerlingen zichzelf of anderen geen schade toebrengen, dit vanuit de zorgplicht van scholen voor leerlingen. Wanneer de school hierin tekortschiet, kan de school aansprakelijk gesteld worden. Niet ingrijpen kan dan ook verwijtbaar zijn.

Doel van dit protocol is om de medewerkers van de school zowel pedagogische handelingsadviezen als een juridisch handelingskader te bieden in situaties waarbij sprake is van (bedreigend) gewelddadig gedrag van een leerling.

Preventief handelen

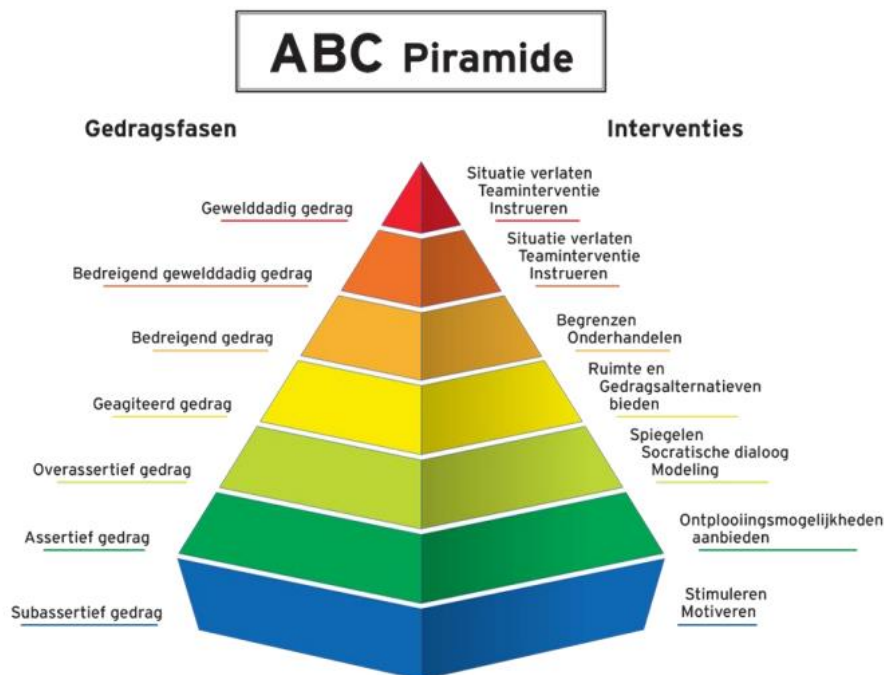
Het preventief handelen van de medewerker staat voorop in onze aanpak naar de leerlingen. Het is ingebed in het positieve pedagogische klimaat van de school. We hebben een voorspelbare menselijke en materiële schoolomgeving met veel structuur in les, dag, week en periode. Onze medewerkers handelen authentiek en zijn uniform in de basis. Authentiek handelen begint met het bieden van een positief pedagogisch klimaat. Binnen het pedagogische klimaat van de school is er sprake van een benadering van de leerling waarbij er aandacht is voor alle domeinen van de ontwikkeling van de leerling, waaronder de cognitieve en didactische ontwikkeling, de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling.

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

Medewerkers handelen vanuit de ABC-methodiek. Hierin staan leerling gedragingen en belangrijker de interventies die de medewerker inzet om negatieve gedrag om te buigen. De focus op het voorkomen van is belangrijk, zeker bij (getraumatiseerde) leerlingen die al zo vaak gecorrigeerd (moeten) worden in hun gedrag. Dit vraagt van medewerkers vaardigheden om conflict te voorkomen en er effectief mee om te gaan.

Met behulp van de ABC-methodiek wordt geleerd:

- Signalen van spanning vroegtijdig te herkennen en gepaste interventies in te zetten om spanning te doen afnemen.
- Effectief om te gaan met eigen spanning die kan oplopen bij onwenselijk gedrag van de leerling.



De-escalerend handelen

Wanneer een leerling geagiteerd raakt, gaat het om de 'druppel die de emmer doet overlopen'. Dit gedrag is vaak niet op de persoon gericht, maar het gaat om de emotie dat het de leerling teveel wordt waarbij de emotie haar uitweg zoekt in boosheid en/of agressie. Wanneer een leerling gefrustreerd is, kan hij dingen zeggen of doen die hij niet zou doen wanneer hij zich nog kan beheersen en kalm is. De breedte van de beheersing is bij iedereen net weer iets anders. Hoe smaller deze bij een leerling is, hoe sneller hij reageert vanuit zijn emotie.

Hieronder wordt beschreven welke de-escalerende handelingen er genomen worden door de medewerker(s) om verdere escalatie te voorkomen. De medewerker sluit daarbij aan op het ontwikkelingsniveau van de leerling.

De medewerker....

- maakt op een kalme manier contact met een leerling en daarbij vooral op je non-verbale communicatie letten.
- richt zich op het beheersen van stress van een leerling en niet op het beheersen van probleemgedrag
- benoemt de gedachten en gevoelens waarvan men denkt dat er onder het gedrag schuilgaat. Ondertitelen het gedrag zowel van medewerker(s) als de leerling
- laat merken aan de leerling dat men het gedrag begrijpt en tegelijkertijd dat men het van belang vindt dat de leerling zich anders gaat gedragen

- vermijdt cynische opmerkingen, dreigen en/of schreeuwen
- praat in taal op een niet-beschuldigende manier
- toont empathie en begrip en benoemt naast het gedrag wat niet mag ook wat er wél verwacht wordt
- legt de leerling uit waarom hij wordt begrenst
- probeert met de leerling tot overeenstemming te komen
- geeft de leerling de mogelijkheid om (tijdelijk) af te wijken van een norm
- geeft de tijd en gelegenheid aan de leerling om gedrag bij te stellen
- reikt de leerling andere gedragsmogelijkheden aan
- handelt zo vroeg mogelijk in het proces, dus op het kleine interveniëren
- vraagt om ondersteuning van een collega binnen het team en stemt af voor verdere stappen
- neemt zoveel mogelijk de oorzaak of aanleiding (trigger) van de emotie van de leerling weg
- zorgt ervoor dat men 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 men als medewerker uit de situatie moet stappen wanneer men zelf de trigger is.

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

Wanneer een leerling geagiteerd of bedreigend gewelddadig gedrag laat zien dan 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. De medewerker laat de volgende non-verbale houding zien.

De medewerker.....

- laat een vriendelijke, zelfverzekerde houding uitstralen hierdoor stel je een leerling gerust
- heeft geen neutrale gezichtsuitdrukking. Een neutraal gezicht kan snel als bedreigend of boos worden opgevat door de leerling
- laat geen onverwachte gebaren zien. Bij onverwachte gebaren kan de leerling denken geslagen te worden (door negatieve ervaringen in het verleden)
- praat langzaam en duidelijk. Een leerling kan informatie beter in zich opnemen wanneer je langzaam praat, op een kalme, vriendelijke en geruststellende toon.
- let op de juiste afstand. 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).
- raakt de leerling niet aan. 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.

Fysiek ingrijpen

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 en/of andere aanwezigen. Het is dan nodig dat de medewerker, altijd ondersteund door een collega, fysiek ingrijpt. Waarbij men 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.

Bij (bedreigend) gewelddadig gedrag wat kan leiden tot het fysiek ingrijpen staat de leerling altijd centraal. 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.

De medewerker(s).....

- geeft op tijd signalen af dat men om ondersteuning van een collega vraagt
- mag nooit alleen fysiek ingrijpen. Men doet dit altijd met minimaal twee personen
- houden de leerling gezamenlijk vast volgens de aangeleerde technieken
- begeleiden de leerling naar een andere ruimte waar de veiligheid beter gewaarborgd kan worden
- handelt in verhouding tot de ernst van de situatie, dat men de minst ingrijpende handeling inzet en zich afvraagt of haar handelen het gewenste doel bereikt

Er zijn situaties, waarbij de leerling geagiteerd of bedreigend gedrag laat zien, waar een lichtere vorm van fysiek ingrijpen een keuze kan zijn. Dit om te voorkomen dat er een gevaarlijke situatie ontstaat. Het is moeilijk te beschrijven wanneer en bij welke leerling dit een juiste keuze is, echter wordt er gehandeld vanuit dezelfde principes.

De medewerker.....

- neemt de leerling aan de arm om hem naar een andere ruimte te brengen.
- haalt de leerlingen uit elkaar wanneer ze ruzie maken of willen gaan vechten.

Wanneer een leerling een (dreigend) gewelddadig gedrag 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 medewerkers een zwaardere vorm van fysiek ingrijpen 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 medewerkers.....

- voeren de technieken uit overeenkomstig de uitgangspunten: veilig, humaan, deskundig, in het uiterste geval en voor zo kort mogelijke duur.

- handelen in overeenstemming met de juridische principes van proportionaliteit, subsidiariteit en doelmatigheid
- geven aanwijzingen richting de leerling van wat gedaan, hoe gehandeld gaat worden
- spreken af wie de leiding heeft en waar de leerling naartoe moet
- gebruiken de codewoorden “NU” = vastpakken en “VAST”+ is ter controle
- benaderen de leerling schuin van voren
- pakken op het codewoord “NU” en de leerling tegelijk vast
- zeggen “VAST” als ze de leerling goed vast hebben
- begeleiden de leerling naar de afgesproken plek en lopen stevig door
- laten de leerling los zodra deze in de afgesproken ruimte is

Nabespreken bij fysiek beperkend handelen

Wanneer medewerkers bij 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 en 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 directie of een CvB-lid. 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 fysiek ingrijpen 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 bijlage 2 wordt het stappenplan beschreven over de nazorg rondom een incident.

In het nagesprek dat daarop volgt komen de volgende punten aan bod. De ABC waaiër dient hierbij als middel om de situatie te evalueren.

- Hoe heeft de medewerker de situatie ervaren?
- Hoe vindt de medewerker dat hij de situatie heeft ingeschat?
- Hoe vindt de medewerker dat hij heeft gehandeld gezien de uitgangspunten van fysiek beperkend ingrijpen?
- Hoe verliep de onderlinge communicatie en samenwerking?
- Hoe voelt de medewerker zich op dit moment?
- Heeft de medewerker een vorm van ondersteuning nodig vandaag en/of in de komende periode?

In het geval het noodzakelijk is geweest om fysiek beperkend te handelen zal er contact worden gezocht met ouders/verzorgers. Daarbij wordt de volgende werkwijze gehanteerd:

- Na leestijd is er evaluatie met betrokkenen medewerkers over het incident. Hierbij is minimaal één CvB-lid aangesloten. Samen wordt een verslaglegging opgesteld om een objectief beeld te hebben van de situatie. Tevens wordt besloten of ouders telefonisch geïnformeerd worden of dat zij uitgenodigd worden voor een gesprek op school.

- Na de evaluatie neemt de mentor, samen met een andere betrokkene telefonisch contact op met ouders en informeert over de situatie of vindt er een gesprek met ouders plaats op school, met de mentor en andere betrokkenen. Bevindingen van het gesprek wordt toegevoegd aan het verslag, met eventuele vervolgafspraken. Het verslag komt als notitie in het leerlingvolgsysteem. Er kunnen zich ook situaties voordoen waarbij de keuze wordt gemaakt om ouders direct naar school te laten komen.
- Van het incident wordt een incidentenregistratie gemaakt in het leerlingvolgsysteem.
- In het geval er slachtoffers betrokken zijn bij het incident wordt er telefonisch contact opgenomen met ouders/verzorgers van het slachtoffer. Dit wordt gedaan door de mentor van het slachtoffer.

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 fysiek ingrijpen is ingezet.

Dit gebeurt op de volgende manier:

- Middels het leerlingvolgsysteem.
- Melding in de briefing op school. Daarnaast is het leerzaam voor het team om de situatie inhoudelijke te bespreken in de eerstvolgende briefing.

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 CvB). Waar mogelijk voert de dader een herstelgesprek met het 'slachtoffer'.
- Met het eventuele slachtoffer wordt een nagesprek gevoerd waarin de volgende punten aan bod komen:
 - Korte beschrijving van de situatie.
 - Hoe heb je de situatie ervaren.
 - Welke steun heb je gekregen.
 - Hoe voel je je nu.
 - 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 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 CvB 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 CvB).

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

- Dader: mentor en 2^{de} persoon (medewerker of CvB lid) telefonisch of gesprek op school.
- Slachtoffer leerkracht/mentor telefonisch, gesprek op school.

- Getuigen leerkracht/mentor telefonisch, mail, parro, brief

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 fysiek gehandeld heeft bij een CvB lid. Daarnaast doet de medewerker het volgende:

- Vermeldt het incident in het leerlingvolgsysteem middels incidentenregistratie.
- Zorgt voor een objectief verslag met de volgende aandachtspunten:
 - Betrokken personen: leerling(en), medewerkers, ouders.
 - Direct betrokken medewerkers en wijze van samenwerken.
 - Uitgevoerde, vrijheidsbepenkende handelingen.
 - Beoordeling: proportionaliteit, subsidiariteit en doelmatigheid.
 - Geboden nazorg.
 - Eventuele consequenties (**altijd in overleg met CvB**): herstelacties, (interne) schorsing (**alleen door directie te bepalen**), time-out (**alleen door directie te bepalen**)
 - Reflectie op het algehele proces en het benoemen van leerpunten en verbeterpunten.
- Meldt het incident in de eerstvolgende briefing van het schoolteam.

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 ingrijpen (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 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 de kleeftechniek 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 aanwezig 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 technieken.
- *Functioneel fysiek ingrijpen (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, 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

Juridische kader

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.

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

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 fysiek ingrijpen. Daarnaast is het nodig dat de medewerker is getraind in de zwaardere vormen van fysiek ingrijpen. De school faciliteert dat medewerkers zich middels scholing en training voldoende kunnen bekwamen om aan deze vereisten te voldoen. Daarnaast zorgt de school ervoor dat casuïstiek m.b.t. agressief gedrag van leerlingen in briefings en in studiedagen als leermomenten worden besproken. De medewerker heeft de medeverantwoordelijkheid om deel te nemen aan de agressietrainingen van school of andere professionalisering op dit gebied.

Bijlage 1 Fases van gedrag volgens ABC methodiek:

gedrag fase
Subassertief



Eigen belangen verwaarlozen en te veel rekening houden met belangen van anderen.

1. Zich onzeker gedragen
2. Niet duidelijk zijn in wat iemand wil of vindt
3. Geen grenzen aangeven
4. In negatieve zin spreken over zichzelf
5. Onduidelijk en zacht spreken
6. Onopvallend aanwezig zijn
7. Doen wat anderen vragen
8. Oogcontact vermijden

gedrag fase
Assertief



Opkomen voor eigen belangen, rekening houdend met belangen van anderen.

1. Aangeven wat iemand wil, rekening houdend met de context en met de gevoelens van anderen
2. Op een respectvolle manier spreken
3. Op een gepaste manier contact maken, een gesprek voeren, of een mening geven
4. Duidelijk spreken, niet te luid en niet te zacht
5. Zich zelfbewust gedragen
6. Passende gebaren en bewegingen maken
7. Passend oogcontact maken
8. Belangstelling tonen, vragen stellen en luisteren
9. Grenzen aangeven
10. Om gunsten vragen, of verzoeken doen

gedrag fase
Overassertief



Opkomen voor eigen belangen, minder rekening houden met belangen van anderen.

1. Zich zeer zelfverzekerd gedragen
2. Uitdrukkelijk aandacht voor zichzelf vragen
3. Voorbijgaan aan gevoelens en meningen van anderen
4. Overduidelijk en luidruchtig spreken
5. Zeer duidelijk zijn in wat iemand wil
6. In positieve zin spreken over zichzelf
7. Overenthousiast zijn verhaal doen


gedrag fase
Geagiteerd



Gespannen en opgewonden zijn.

1. Prikkelbaar/geïrriteerd/gefrustreerd zijn
2. De concentratie verliezen
3. Luid en sneller spreken
4. Motorisch onrustig zijn
5. Zweten, trillen, vuisten ballen
6. Hyperalert zijn
7. Er bang uit zien
8. Niets van een ander aannemen, de strijd aangaan, eisen stellen
9. Minder grip op de situatie, of de persoon hebben
10. Doelloos heen en weer lopen/ijsberen
11. Verward, gejaagd, chaotisch zijn
12. Schreeuwen, huilen, vloeken (niet gericht op een persoon)
13. Muziek luid aanzetten

gedrag fase
Bedreigend



Zich dreigend en/of vijandig uiten, richting materiaal en/of personen.

1. Totaal geen respect tonen en de rechten van anderen schenden
2. Sarcastisch, kwetsende, discriminerende en/of seksistische opmerkingen maken
3. Splitten (uitspelen van personen)
4. Manipuleren
5. Letterlijk en/of figuurlijk te dichtbij komen
6. Gericht schelden
7. Jennen en pesten
8. Tegen de persoon gebruik maken van persoonlijke informatie
9. Neerkijken op anderen, anderen als minderwaardig bestempelen
10. Negeren
11. Geluidsoverlast veroorzaken, met deuren slaan, tegen materiaal schoppen
12. Gooien met voorwerpen gericht op materiaal
13. Lichamelijke intimidatie
14. Spugen naar personen

gedrag fase
Dreigend gewelddadig



Zich gevaarlijk gedragen naar materiaal en/of personen.

1. Uitdagen tot een gevecht
2. Aan kleren van een ander trekken
3. Handtastelijk zijn
4. Bedreigingen uiten tegen eigendommen en dierbaren
5. Bedreigen met voorwerpen (bijv. mes, stok, schroevendraaier)
6. Dreigen met brandstichten
7. Dreigen met de boel kort en klein slaan
8. Bij de kleding pakken ter hoogte van de keel

gedrag fase
Gewelddadig



Met lichamelijke kracht en/of voorwerpen schade toebrengen aan materiaal en/of personen.

1. Vernielen van (persoonlijke) materialen, vandalisme
2. Gooien van materiaal gericht op personen
3. Ingooien of intrappen van deuren en ramen van ruimten waarin zich personen bevinden
4. Brandstichten
5. Stevig vastpakken van een persoon
6. Stuktrekken van kleding, brillen, sieraden ed.
7. Mishandelen
8. Seksueel geweld
9. Slaan of steken met een voorwerp, of wapen (bijv. knuppel, stok, mes)
10. Bij de keel pakken, wurgen

Bijlage 2 Beschrijving van technieken van fysiek ingrijpen

Grepen: Binnen de agressie regulatietraining aangeleerde technieken van vasthouden, klemmen en wegleiden.

Beschrijving van de kleeftechniek

- 1: Zoek iemand waarmee je de leerling gaat verwijderen.
- 2: Spreek af wie de leiding heeft en waar de leerling naartoe moet.
- 3: Denk aan de codewoorden: "NU" is vastpakken en "VAST" is ter controle
4. Benader de leerling schuin van voren.
- 5: Op "NU" pak je de leerling tegelijk vast.
- 6: Heb je de leerling goed vast dan zeg je "VAST" *
- 7: Begeleidt de leerling naar de afgesproken plek en loop stevig door.