



Actieprogramma aanpak agressie en geweld tegen onderwijspersoneel

Utrecht, 2 april 2008

GO67/rapp/007a

Inhoud

1 Inleiding 4

- 1.1 Waarom een actieprogramma? 4
- 1.2 Actieprogramma Aanpak agressie en geweld tegen onderwijspersoneel 5
- 1.3 Aanpak 6
- 1.4 Leeswijzer 6

2 Aard en omvang 8

- 2.1 Wat verstaan we onder agressie en geweld 8
- 2.2 Beeld van aard en omvang problematiek 8
 - 2.2.1 Vormen van agressie en geweld 9
- 2.3 Funderend onderwijs 10
- 2.4 Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie (BVE) 10

3 Oorzaken 11

- 3.1 Externe factoren 11
- 3.2 Factoren binnen de school 11
- 3.3 Conclusie 12

4 Huidige aanpak 13

- 4.1 Algemeen beeld 13
- 4.2 Professionalisering 14
- 4.3 Gedragsregels/gedragscode 15
- 4.4 Protocollen 16
- 4.5 Handhaving 16
- 4.6 Conclusie: instrumenten zijn er genoeg 17

5 Het kader: wet- en regelgeving 19

- 5.1 Arbowet- en regelgeving 19
- 5.2 Onderwijsregelgeving 20
- 5.3 CAO's 20
- 5.4 Aangifte bij de politie 21
- 5.5 Schadeverhalen 22
- 5.6 Verwijderen van daders van de school 23

6 Proces aanpak agressie en geweld 24

- 6.1 Stap 1: Bewustwording, draagvlak en inzicht 24
- 6.2 Stap 2: Uitvoering en verankering 25
- 6.3 Stap 3: Verbreding 26

7 Aanbevelingen 27

- 7.1 Aanbeveling 1: Professionalisering en draagvlak 28
- 7.2 Aanbeveling 2: Voorlichting 29
- 7.3 Aanbeveling 3: Advisering 31
- 7.4 Aanbeveling 4: Samenwerking met partners 32
- 7.5 Aanbeveling 5: Registratie 33
- 7.6 Aanbeveling 7: Onderwijs overstijgende thema's 35

Bijlage 1: Aanwezigen expertbijeenkomst 36

Bijlage 2: Aanwezigen toetsbijeenkomst 38

Bijlage 3: Samenstelling Begeleidingscommissie 39

Bijlage 4: Afkortingen 40

1 Inleiding

1.1 Waarom een actieprogramma?

Agressie en geweld tegen werknemers met publieke taken staat op de politieke en maatschappelijke agenda. In verschillende sectoren nemen werknemers en werkgevers initiatieven om agressie en geweld te voorkomen en aan te pakken. Desondanks is het beeld dat agressie en geweld niet is afgenomen en dat de ernst van agressie en geweld juist toeneemt¹. Ook de afgelopen periode hebben media weer regelmatig bericht over incidenten waarbij werknemers met een publieke taak, waaronder ambulancepersoneel, politieagenten en leraren, zijn geconfronteerd met agressie of geweld.

Minister Guusje ter Horst van Binnenlandse Zaken vindt het schandig dat mensen tijdens de jaarwisseling geweld hebben gebruikt tegen politieagenten, brandweerlieden en ambulancepersoneel. [...] In het centrum van Amsterdam werd op oudejaarsavond tot twee keer toe een ambulance belaagd. In één geval sneuvelden de ruiten van de wagen. In het tweede geval wisten de hulpverleners bijtijds om te draaien en weg te rijden.

d.d. 2 januari 2008, bron: RTV N-H

De korpschef van de politie Limburg-Noord is 'verbijsterd' over de vrijlating van een man die vijf agenten met een mes aanviel. Dat laat een woordvoerder van zijn korps weten. De 31-jarige man zou zich donderdag hebben gemeld bij het politiebureau in Roermond vanwege zijn relatieproblemen. Al snel trok hij een mes en bedreigde vijf agenten. Zij probeerden hem te bedwingen met pepperspray, maar de man bleef met zijn mes zwaaien. Een agent werd volgens een politiewoordvoerder op een haar na gemist. Toen een agent uiteindelijk een pistool trok, kon de man worden ingerekend. De rechter-commissaris besloot vrijdag de verdachte vrij te laten omdat de aanhouding onrechtmatig zou zijn geweest [...] De agent die nu zijn pistool had getrokken, zou de trekker nog net niet hebben overgehaald.

d.d. 12 januari 2008, bron: www.DePers.nl

De achttienjarige mbo'er die woensdag een docent van ROC Rivor in Tiel met een vuurwapen bedreigde, is geschorst. Hij is uitgeschreven en mag niet terugkeren, heeft de directie van het opleidingsinstituut de ouders gemeld. Het incident ontstond omdat de tiener een hoger eindexamencijfer wilde. Hij ving echter bot bij de docent en trok daarop een pistool [...] Brendel [directeur-red.] is trots op de wijze waarop de leraar optrad. "Zo rustig als hij is gebleven. Met 'Ach, jongen, zo lossen we dit toch niet op, hè?' voorkwam hij erger."

d.d. 7 juli 2007, bron: De Gelderlander

¹ Bron: Actieprogramma 'Aanpak agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak', oktober 2006

Steeds opnieuw leiden incidenten zoals hierboven beschreven tot maatschappelijke en politieke verontwaardiging. Het is niet aanvaardbaar dat werknemers die de publieke zaak willen dienen bij de uitoefening van hun taken te maken krijgen met agressie en geweld. Er is dan ook brede steun voor de aanpak van deze vorm van agressie en geweld. Ook in de onderwijssector heeft dit vraagstuk de aandacht. In deze sector is de afgelopen jaren een groot aantal initiatieven ontplooid onder meer gericht op het in kaart brengen van de omvang van het probleem, het ontwikkelen en invoeren van aanpakken en professionalisering. Toch hebben deze initiatieven er nog niet toe geleid dat de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel structureel en sectorbreed verankerd is.

Het ministerie van OCW heeft Andersson Elffers Felix en het COT de opdracht gegeven het actieprogramma van BZK, waarop hieronder verder wordt ingegaan, te vertalen naar een specifiek programma voor de onderwijssector, gericht op de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel.

1.2 Actieprogramma Aanpak agressie en geweld tegen onderwijspersoneel

Het Ministerie van BZK heeft in oktober 2006 het Actieprogramma 'Aanpak en geweld tegen werknemers met publieke taken' gepresenteerd waarin een groot aantal acties is opgenomen die moeten resulteren in een structurele aanpak van agressie en geweld. Een verdere uitwerking en actualisering (eind 2007) leidde tot het Programma Veilige Publieke Taak 2007-2011.

In het Programma Veilige Publieke Taak is een heldere omschrijving opgenomen van verantwoordelijkheden. De ontwikkeling, implementatie en borging van het veiligheidsbeleid binnen de bedrijfsvoering ligt bij werkgevers, zo stelt het Programma. Dit geldt ook voor de werkgevers in de onderwijssector. Zij zijn primair verantwoordelijk voor het ontwikkelen van een aanpak om agressie en geweld tegen het eigen personeel tegen te gaan. Het gaat om onderwijzend personeel, maar ook om niet-onderwijzend personeel zoals conciërges en klassenassistenten. Door deze verantwoordelijkheid bij werkgevers te leggen kan een decentrale aanpak tot stand komen die het maatwerk mogelijk maakt dat recht doet aan de specifieke situatie op de school en daarmee aan de diversiteit van het onderwijsveld. Ook werknemers dragen een verantwoordelijkheid. Zij moeten actief bijdragen aan de veiligheid van zichzelf en anderen, ondermeer door zich te laten scholen en voorlichten en door het naleven van veiligheidsvoorschriften. Werkgeversorganisaties en vakbonden hebben de afgelopen jaren afspraken gemaakt over de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel, bijvoorbeeld in arboconvenanten. Daarnaast zijn zij bezig met het opstellen van arbocatalogi.

De vakdepartementen, waaronder OCW, hebben een faciliterende en coördinerende rol naar werkgevers en werknemers waardoor die (beter) in staat zijn of worden gesteld om de aanpak van agressie en geweld vorm te geven. Onderhavig advies van AEF en COT is dan ook een advies aan de staatssecretaris van OCW gericht op de maatregelen die OCW kan treffen om invulling te geven aan haar verantwoordelijkheid op dit terrein.

Sociale veiligheid op school is een speerpunt van beleid van het ministerie van OCW. Eind 2007 heeft de staatssecretaris van Onderwijs over dit onderwerp een brief aan de Tweede Kamer gestuurd². In deze brief wordt een aantal maatregelen aangekondigd die gericht zijn op het vergroten van de sociale veiligheid op scholen. Onderhavig actieprogramma richt zich specifiek op het tegengaan van agressie en geweld *tegen onderwijspersoneel*. In de praktijk wordt dit onderdeel vaak opgenomen in het bredere veiligheidsbeleid. Een dergelijke integrale aanpak

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2007-2009, 29240, nr. 15

van veiligheidsvraagstukken is logisch; een aparte aanpak voor onderwijspersoneel is veel minder levensvatbaar. Tegelijkertijd dreigt in een integrale aanpak de specifieke aandacht voor het tegengaan van agressie en geweld *tegen onderwijspersoneel* onder te sneeuwen. In dit actieprogramma wordt ingezet op voldoende aandacht voor deze vorm van agressie en geweld. Dit laat onverlet dat in de aanbevelingen die aan het eind van het rapport aan de orde komen naar aansluiting is gezocht bij lopende initiatieven, zoals de maatregelen die worden genomen in het kader van sociale veiligheid in en om onderwijsinstellingen.

De focus van het Actieprogramma ligt op het primair, voortgezet en speciaal onderwijs en de BVE sector. De problematiek van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel is hier ernstiger dan in het hoger onderwijs.

1.3 Aanpak

Een effectieve aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel is alleen mogelijk als deze gedragen wordt door de betrokken partners. De totstandkoming van dit Actieprogramma is daarom begeleid door een Begeleidingscommissie, waarin is deelgenomen door vertegenwoordigers van de VO-Raad, de AOb, de CNVO, de VOS/ABB en de meest betrokken departementen (BZK en OCW).

Het onderwijsveld en andere experts op dit terrein zijn betrokken bij twee belangrijke momenten in het proces. Op 8 oktober 2007 heeft een expertbijeenkomst plaatsgevonden waar de agenda voor het Actieprogramma is bepaald. Centraal stond de vraag welk type maatregelen bijdraagt aan een effectieve aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. Aan deze expertmeeting is deelgenomen door vertegenwoordigers uit het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs, maar ook door deskundigen uit onder ander de wetenschap, andere sectoren zoals de zorg, en organisaties als het Vervangingsfonds (zie bijlage 1). Tijdens de toetsbijeenkomst op 11 januari 2008 zijn de uitgewerkte aanbevelingen door (een selectie van) experts onder de loep genomen (zie bijlage 2).

Het Actieprogramma is, zoals gezegd, een advies aan de staatssecretaris van Onderwijs. Het gaat over de vraag op welke manier en in samenwerking met welke partners het ministerie van OCW de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel kan faciliteren. Hierbij zijn de verantwoordelijkheden zoals beschreven in 1.2 het uitgangspunt. Dit actieprogramma gaat niet over de maatregelen die scholen moeten nemen, hoewel zij uit dit Actieprogramma desalniettemin handvatten kunnen halen voor het ontwikkelen of verbeteren van hun eigen veiligheidsbeleid.

Bij de verdere uitwerking en concretisering van het actieprogramma is het van belang de partijen die een rol vervullen bij de uitvoering ervan nauw te betrekken. Het gaat ondermeer om de scholen, de sociale partners, het OM, de politie, gemeenten (VNG), het Centrum voor School en Veiligheid, het Vervangingsfonds en het Arbocentrum VO.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt een beeld geschetst van de aard en omvang van de problematiek. Welke vormen van agressie en geweld komen in welke mate voor en wat zijn de verschillen tussen de sectoren? In hoofdstuk 3 passeert een aantal factoren de revue die bijdragen aan het verklaren van agressie en geweld op scholen. Hieruit blijkt dat scholen invloed kunnen uitoefenen op bepaalde factoren, maar dat andere factoren buiten hun bereik liggen. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de beschikbare instrumenten en manieren waarop deze in de praktijk zijn ingezet

en ingebed door scholen. Er zijn in alle sectoren scholen die erin geslaagd zijn succesvolle aanpakken te realiseren. Hoe doen zij dat? In hoofdstuk 5 komt de wet- en regelgeving aan bod die relevant is als het gaat om de aanpak van agressie en geweld. In hoofdstuk 6 wordt geschetst hoe de aanpak van agressie en geweld in de praktijk vorm kan krijgen. Dit hoofdstuk bouwt voort op de ervaringen van de experts die hebben bijgedragen aan de totstandkoming van dit Actieprogramma. Hoofdstuk 7, ten slotte, bevat de aanbevelingen.

2 Aard en omvang

2.1 Wat verstaan we onder agressie en geweld

Op scholen, maar ook in diverse onderzoeken worden agressie en geweld op verschillende wijzen gedefinieerd. Het is van belang dat binnen en buiten scholen de discussie wordt gevoerd over de vraag welk gedrag getolereerd wordt en welk vooral niet. Het is tegelijkertijd belangrijk dat alle betrokkenen een gemeenschappelijke basis hebben en dezelfde taal spreken wanneer zij spreken over agressie en geweld, gegevens registeren, uitwisselen en vergelijken met betrekking tot dit thema. Dan is het nodig een eenduidige en uniforme definitie te gebruiken van agressie en geweld.

In dit Actieprogramma wordt aansluiting gezocht bij de definitie die ontwikkeld is in het kader van de 'Aanpak agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak'³:

'Het welbewust verbaal uiten, gebruiken van fysieke kracht of macht, dan wel het dreigen daarmee, gericht tegen een werknemer, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de publieke taak, hetgeen resulteert of waarschijnlijk zal resulteren in een gevoel van bedreiging, materiële schade, letsel, de dood of psychische schade.'

De definitie bevat een aantal belangrijke elementen. Het eerste element is *de vorm* waarin agressie en geweld kan plaatsvinden; het gaat niet alleen om fysiek geweld, maar ook om non-verbale en verbale vormen van agressie en geweld. Het tweede element is *de manier waarop* agressie en geweld worden gebruikt, namelijk het feitelijk gebruiken van agressie en geweld, maar ook het dreigen ermee. Daarnaast gaat de definitie in op het feit dat het specifiek gaat over werknemers met een publieke taak en *het verband* waarin agressie en geweld kunnen optreden. Het gaat daarbij niet alleen om agressie en geweld, dat op school plaatsvindt, maar om alle vormen van agressie en geweld die een relatie hebben met het werken op de school.

Deze elementen komen in meer of mindere mate terug in diverse onderzoeken en monitoren naar sociale veiligheid. Soms worden aan de definitie elementen toegevoegd of expliciet benoemd, zoals seksuele agressie en geweld en seksuele intimidatie, sociale agressie en geweld, pesten en discriminatie (psychisch geweld) en diefstal en vandalisme (materieel geweld).

2.2 Beeld van aard en omvang problematiek

Niet alleen worden verschillende definities gehanteerd, ook hanteren onderzoekers verschillende meetinstrumenten en methoden om de aard en omvang van de problematiek in kaart te brengen. Dit maakt het cijfermateriaal uit de verschillende onderzoeken moeilijk vergelijkbaar. Precieze cijfers zijn echter niet nodig om een Actieprogramma te maken. De omvang van de problematiek is duidelijk serieus genoeg om er iets aan te doen.

³ D.d. 16 oktober 2006

In de afgelopen jaren zijn verscheidene onderzoeken uitgevoerd naar de omvang en de aard van incidenten op het gebied van agressie en geweld in het onderwijs, evenals naar de aanpak hiervan. Hieronder wordt een beeld geschetst van de aard en omvang van de problematiek. Er is vooral gebruik gemaakt van onderzoeken van OCW, van de Onderwijsinspectie, BZK en de Algemene Onderwijsbond (AOB).

2.2.1 Vormen van agressie en geweld

Lichamelijk geweld

Het percentage medewerkers in het onderwijs⁴ dat in 2006 te maken heeft gehad met lichamelijk geweld is anderhalf keer zo groot als bij medewerkers van gemeenten, provincies en de rijksoverheid (resp. 9% en 6%). Medewerkers aan hogescholen en universiteiten hebben aanzienlijk minder te maken met lichamelijk geweld dan medewerkers in de overige onderwijssectoren (1%).

Verbale agressie

In het onderwijs geeft in 2006 47% van de medewerkers aan minstens één keer te maken te hebben gehad met verbale agressie. Medewerkers in het PO, VO en in de Bve-sector maken veel vaker melding van verbaal geweld dan medewerkers aan hogescholen en universiteiten⁵. In 2007 komt verbale agressie in de vorm van schelden, pesten en bedreigingen vaker voor dan zwaar fysiek geweld en wapengebruik, dat zeldzaam is (rond de 1%): 36% van het geënquêteerde onderwijspersoneel gaf aan te maken hebben gehad met schelden, 27% met pesten, 18% met bedreigingen van fysiek geweld en 17% met seksueel getinte opmerkingen⁶.

Intimidatie en ongewenste seksuele aandacht

In het onderwijs geeft 27% van de medewerkers aan in 2006 minimaal één maal geïntimideerd te zijn, 5% zegt geconfronteerd te zijn met ongewenste seksuele aandacht⁷.

Nieuwe vormen van agressie en geweld

Uit de agressie en geweldenquête 2003-2007 onder onderwijspersoneel van de Algemene Onderwijsbond is af te leiden dat sinds de laatste meting in 2003 verschillende nieuwe vormen van agressie en geweld oprukken zoals het plaatsen van filmpjes op internet: in het VO heeft 6% procent van leraren daar mee te maken.

Daders

Onder de daders bevinden zich niet alleen leerlingen maar ook ouders, zij het in veel mindere mate. Van de leraren heeft 1.7% in 2007 echter een ingrijpende fysieke aanvaring gehad met ouders. Ouders schelden (17%) of dreigen (13%) ook, waarbij er weinig verschil is tussen de verschillende onderwijssectoren⁸.

⁴ Het gaat hier om PO, VO, BvE, HBO, Universiteiten, onderzoeksinstituten en UMC's

⁵ BZK: Personeelsonderzoek 2006

⁶ Agressie en geweldenquête: Algemene Onderwijsbond 2003-2007

⁷ BZK: Personeelsonderzoek 2006

⁸ Agressie en geweldenquête: Algemene Onderwijsbond 2003-2007

2.3 Funderend onderwijs

Algemeen: veiligheid en onveiligheidsgevoel

Scholen voor basisonderwijs zijn, net als scholen voor Havo/vwo, relatief veilig. De meest onveilige scholen in 2005 zijn scholen voor speciaal basisonderwijs, praktijkonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs, gevolgd door het BVE en brede scholengemeenschappen. Rond de 5% van de leerlingen en 6% van het personeel voelt zich in 2005 niet veilig in de school.

Kans op slachtofferschap

Personeelsleden zijn vaker slachtoffer van verbaal geweld dan leerlingen, maar minder vaak slachtoffer van fysiek geweld. Er zijn weinig scholen met incidenten rond homoseksuele personeelsleden. Dit betekent overigens niet dat er geen sprake is van intolerantie⁹.

Fysiek geweld

Het percentage personeelsleden dat in 2006 te maken heeft gehad met lichamelijk geweld in het onderwijs in het PO is 12% en in het VO 10%¹⁰. In het speciaal basisonderwijs en het speciaal voortgezet onderwijs is het percentage scholen waar sprake is geweest van fysiek geweld van leerlingen tegen onderwijspersoneel gestegen met 11% respectievelijk 7%. Fysiek geweld van ouders tegen personeel is licht afgenomen.

De Onderwijsinspectie wijst er op dat leerlingen en personeelsleden lang niet alles melden aan directies, wat leidt tot een mogelijke onderschatting van de problematiek¹¹.

2.4 Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie (BVE)

Slachtoffers en incidenten

Het percentage personeelsleden dat in 2006 te maken heeft gehad met lichamelijk geweld is 7%¹². Onderwijzend personeel is in 2005 vaker slachtoffer dan ondersteunend personeel. Homoseksuele personeelsleden werden in 2005 twee keer zo vaak gepest en gediscrimineerd als hun heteroseksuele collega's.

Onveiligheidsgevoel

Een deel van de BVE-deelnemers en personeelsleden geeft in 2005 aan zich niet voldoende veilig te voelen in de school en/of in de omgeving daarvan: 3% voelt zich niet veilig in lesruimten, 5% voelt zich niet veilig in het schoolgebouw en 7% voelt zich niet veilig op het terrein van de school en in de omgeving. Deelnemers hebben hier vaker last van dan personeelsleden. In vergelijking met eerdere jaren zijn minder deelnemers en personeelsleden slachtoffer geweest van incidenten (met uitzondering van fysiek geweld) en is bij beide groepen het veiligheidsgevoel toegenomen.

⁹ het Onderwijsverslag: 'De staat van het onderwijs 2005-2006'

¹⁰ BZK: Personeelsonderzoek 2006

¹¹ het Onderwijsverslag: 'De staat van het onderwijs 2005-2006'

¹² BZK: Personeelsonderzoek 2006

3 Oorzaken

Inzicht in de oorzaken van agressie en geweld biedt de mogelijkheid om beter te bepalen welke partijen op welke manier kunnen bijdragen aan het tegengaan van deze problematiek en het tijdig duiden van signalen. In dit hoofdstuk passeren mogelijke verklaringen voor agressie en geweld de revue. Duidelijk wordt dat scholen natuurlijk een rol spelen in de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel, maar dat het tegelijkertijd van belang is de grenzen hiervan te onderkennen: oorzaken voor agressie en geweld liggen soms (ver) buiten het bereik van de invloedssfeer van de school. De oorzaken zijn onder te verdelen in drie factoren.

3.1 Externe factoren

Met externe factoren worden factoren bedoeld die buiten de school liggen, maar die wel van invloed zijn op het klimaat in de school en de leerling-populatie.

Leerlingen en sociale omgeving

Onderwijsinstellingen krijgen binnen de poort te maken met vormen van criminaliteit die buiten de school ontstaan. Criminaliteit, waaronder geweld tegen het personeel, wordt zo van 'buiten naar binnen getild'. Een verklaring voor jeugdcriminaliteit, waaronder geweld, kan worden gezocht in de lage sociaal-economische status (SES) van de sociale omgeving en een corresponderende leerling-populatie. In wijken en buurten met een lage SES is de mate van straatcriminaliteit gemiddeld hoger dan in andere wijken. De kans dat deze straatcriminaliteit wordt voortgezet in (de omgeving van) de school is dan groter dan in een omgeving met een hoge SES.

Leerlingen en disfunctionele sociale controle

Binding met de vriendenkring, het gezin, de school en het werk zijn van invloed op het vóórkomen van criminaliteit. Hoe beter deze sociale bindingen, des te kleiner wordt de kans op het plegen van criminaliteit.

3.2 Factoren binnen de school

Binnen de school zijn ook factoren te onderscheiden die van invloed zijn op de mate van agressie en geweld die op school voorkomt.

Management

De agressie en geweldenquête die is uitgevoerd door de AOb¹³ wijst uit dat onderwijspersoneel veel moeite heeft met de manier waarop het management van de school reageert bij incidenten. Het is opvallend dat juist van het management slechts 8% vindt dat het beter kan met de aandacht voor een veilig schoolklimaat. Dit geldt voor een kwart van het onderwijzend en ondersteunend personeel. Er heerst nog steeds een taboe op het erkennen van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. Eén op de vijf geënquêteerden maakt bij de schoolleiding geen melding van een incident op het gebied van agressie en geweld. Zij gaan er vanuit dat er niks met de melding wordt gedaan.

¹³ Agressie en geweldenquête: Algemene Onderwijsbond 2003-2007

Inrichting van de ruimte

De inrichting van de ruimte in en om de school heeft invloed op de feitelijke veiligheid maar ook de ervaren veiligheid, of het (on)veiligheidsgevoel. Onveilige plekken, aanwezige of afwezige verlichting, vrije zichtlijnen en staat van onderhoud van de omgeving zijn van invloed op de mate waarin agressie en geweld kunnen ontstaan¹⁴.

De rol van de leraar

Het verloop van de interactie tussen ouders en leerlingen en de leraar speelt een belangrijke rol bij het ontstaan van incidenten. Door te kijken naar de rol die leraren en ondersteunend personeel spelen in deze interactie, ontstaat er ruimte om te kijken naar acties die professionals zelf kunnen ondernemen om hun veiligheid te vergroten.

3.3 Conclusie

Niet alle oorzaken van agressie en geweld kunnen bestreden worden door de scholen. Inzicht in oorzaken geeft wel handvatten voor het opzetten van maatregelen die onder de scope van het onderwijsveld vallen. Maatschappelijke problematiek heeft zogezeegd zijn weerslag op de school. Het helpt om (vroeg) signalen van agressie en geweld en oorzaken die op individueel niveau van de leerling liggen te herkennen en er inzicht in te krijgen, om zo adequaat mogelijk te reageren. Wanneer agressie en geweld desondanks optreedt, is het belangrijk dat het management incidenten niet negeert maar aanpakt en erkent dat deze grote gevolgen kunnen hebben voor het personeel. De leraar moet in staat zijn agressie te voorkomen en zo nodig aan te pakken.

¹⁴ In het werkboek Agressie en Pesten op het werk van het Arboconvenant Gemeenten worden het gebouwoontwerp en het ontwerp van de werkplek als belangrijke factoren genoemd in de integrale aanpak voor veilig werken. Dit is onder andere gebaseerd op eerder onderzoek bij Reclassering Nederland.

4 Huidige aanpak

4.1 Algemeen beeld

Incidenten zijn een belangrijke stimulans voor schoolveiligheidsbeleid. De moord op de conrector van het Terra College in januari 2004 deed vele schoolbesturen realiseren dat het ook op hun school had kunnen gebeuren en dat poortjes niet een garantie vormen voor een veilige school. Het schoolklimaat, afspraken met ketenpartners, aandacht voor gedragsregels en het bespreken van agressie en geweld zijn essentiële preventieve elementen. Maar onderkennen dat incidenten plaatsvinden, ze registreren en er een beleid op ontwikkelen, betekent ook bekendheid geven aan het feit dat het op de school voorkomt. Scholen vrezen een negatief imago, reputatieschade en daarmee een mogelijk dalend leerlingaantal. Terwijl een deel van de scholen hierdoor terughoudend is met een aanpak van agressie en geweld, profileren andere scholen zich juist door zichtbaar te maken op welke manier zij agressie en geweld proberen te voorkomen.

Ondanks de vele voorbeelden uit de praktijk waarbij een integrale aanpak van schoolveiligheid een positief effect heeft op het schoolklimaat, de omgangsvormen en het aantal incidenten, moet nog steeds geconstateerd worden dat veel scholen géén consequent beleid voeren. Scholen zijn in hun veiligheidsbeleid meer gericht op het voorkomen van incidenten dan op het afhandelen ervan, zo blijkt uit onderzoek van de Onderwijsinspectie¹⁵. Dit wordt geïllustreerd met onderstaande tabel. Voor alle schooltypen geldt dat er meer scholen zijn die preventief beleid ontwikkeld hebben dan dat er scholen zijn die beleid hebben dat gericht is op de afhandeling van incidenten. Het genoemde onderzoek geeft niet aan *waarom* scholen zich minder richten op de afhandeling van incidenten. Toch zijn ook maatregelen op dat terrein van belang, omdat een school er op terug moet kunnen vallen als zich echt een incident voordoet.

Tabel 1: Percentages scholen per sector die in 2005/2006 maatregelen troffen op het gebied van sociale veiligheid

	Primair onderwijs		Voortgezet onderwijs			Speciaal onderwijs	
	Bao	Sbao	Pro	Vmbo	Havo-vwo	So	Vso
Ontwikkelen preventief beleid	11	44	45	59	44	38	70
Ontwikkelen beleid afhandelen incidenten	7	33	38	48	34	30	52

Bron: Onderwijsinspectie, 'De staat van het onderwijs', 2006

Een stimulans voor de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel werd gegeven door het arboconvenant (2000 – 2004) en het arboplusconvenant (2005-2007) waarbij onderkend werd dat agressie en geweld op school de kans op (langdurig) ziekteverzuim deed toenemen. Hierdoor, en als gevolg van geweldsincidenten, werd een impuls gegeven voor de ontwikkeling van nieuwe trainingen voor onderwijspersoneel en instrumenten voor scholen.

¹⁵ Onderwijsinspectie 'De staat van het onderwijs', 2006.

Ook instrumenten, zoals schoolveiligheidsplannen, handvatten voor het opstellen van gedragsregels, registratie en modellen voor samenwerking met ketenpartners hebben de afgelopen tien jaar een ontwikkeling doorgemaakt. Er zijn veel instrumenten voorhanden, zowel van sociale partners, expertisecentra als van marktpartijen. Scholen zijn echter niet altijd op de hoogte en de instrumenten zijn daarmee onvoldoende verankerd in de schoolpraktijk.

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de wijze waarop de aanpak van agressie en geweld in de praktijk vorm heeft gekregen. Hierbij gebruiken we een 'instrumentele kapstok'. We kijken successievelijk naar professionalisering, gedragscodes en -regels, protocollen, registratie en de handhaving als sluitstuk.

4.2 Professionalisering

Het zwaartepunt van professionalisering ligt bij de lerarenopleiding en de Pabo. De opleidingen werken via basiscompetenties aan vaardigheden die onderwijspersoneel equiperen om met agressie en geweld om te kunnen gaan. Deze vaardigheden zijn in de basiscompetenties echter niet als zodanig omschreven. Tijdens de expertmeeting is meerdere malen benadrukt dat het onderwijspersoneel op dit punt onvoldoende toegerust van de opleidingen komt.

Professionalisering houdt niet op bij de opleidingen. Elke school heeft specifieke kenmerken en staat in een wijk, dorp of stad die om bijzondere vaardigheden of kennis vraagt. De school kan een breed beleid voeren om onderwijspersoneel een training aan te bieden om op de school optimaal te functioneren. Daarnaast kan de school trainingen aanbieden aan sleutelfiguren in de school, bijvoorbeeld aan conciërges, of aan docenten. Ook trainingen voor het management zijn essentieel: zonder voldoende kennis, kunde en draagvlak bij het management is de aanpak van agressie en geweld binnen de school lastig te verankeren. Wanneer de school zelf trainingen aanbiedt, wordt dit veelal bekostigd uit het nascholingsbudget. De bekwaamheidsdossiers bevatten over het algemeen weinig afspraken over vaardigheden omtrent het omgaan met en voorkomen van agressie en geweld.

Voorbeeld 1: arbo(plus)convenanten

De sociale partners hebben middelen uitgetrokken voor de arboconvenanten die vanaf 2000-2007 in het onderwijs zijn afgesloten. Deze convenantentent hebben een impuls gegeven aan de ontwikkeling van trainingen in het signaleren, omgaan met en voorkomen van agressie en geweld. Dit met in het achterhoofd dat agressie en geweld de psychosociale arbeidsbelasting doet toenemen en ziekteverzuim als gevolg kan hebben. In het kader van het arboplusconvenant PO en VO zijn bijna 700 Intermediairs Agressie en Geweld (per school één intermediair) getraind. Het omgaan met agressie en geweld en het initiëren van beleid op de school stonden centraal.

Voorbeeld 2: De Kinderhof, Amersfoort

In het primair onderwijs is beperkte capaciteit per locatie om de taken die bij veiligheidsbeleid horen, goed op te pakken. Directeuren doen het veiligheidsbeleid 'erbij'. Op de Kinderhof in Amersfoort heeft de directie een eenvoudige aanpak gekozen die succes heeft: neerzetten van duidelijke regels en structuur, rondlopen in de school / aanwezig zijn, theedrinken met het personeel aan het eind van de dag. Daarnaast heeft de school prioriteit gegeven aan professionalisering van het personeel op het gebied van agressie en geweld en worden alle personeelsleden (teamteaching) getraind in conflicthantering. Het volgen van deze cursus wordt bekostigd uit het nascholingsbudget.

4.3 Gedragsregels/gedragscode

Een gezamenlijke definitie van agressie en geweld, of grensoverschrijdend gedrag, biedt een goede basis om gedragsregels op te stellen. Gedragsregels omvatten de *do's* en *don'ts* in een school. Gedragsregels dienen consequent nageleefd te worden door zowel docenten als leerlingen en ouders. Er staat een sanctie op overtreding van de gedragsregels. In de gedragsregels kan expliciet ruimte worden gemaakt voor de omgang met onderwijspersoneel.

Een gedragscode omschrijft de manier waarop men op school met elkaar omgaat en wat de uitgangspunten daarbij zijn. Het Centrum Criminaliteitspreventie Veiligheid (CCV) heeft een Handreiking Gedragscode gemaakt die onder andere ook bruikbaar is voor het onderwijs (www.hetcvv.nl). Ook in de gedragscode kan de omgang met onderwijspersoneel worden verankerd.

Bij het vaststellen van gedragsregels en gedragscodes speelt het proces om tot deze regels en codes te komen een belangrijke rol. Het opstellen hiervan is een manier om met elkaar in gesprek te komen over normen, regels en gedrag en draagvlak te creëren draagvlak. Het bespreekbaar maken aan het begin van het schooljaar of de schoolcarrière betekent dat de school of de leerling ook op terug kan komen. Het geeft een duidelijk signaal naar alle partijen dat agressie en geweld niet getolereerd worden en wat daar onder verstaan wordt op de betreffende school.

Voorbeeld 3: DVD Agressie Aanpakken

Er zijn verschillende instrumenten ontwikkeld om scholen te ondersteunen bij het vaststellen van gedragsregels en -codes. Onder andere ontwikkelde het Vervangingsfonds in samenwerking met het Instituut voor Psychotrauma twee DVD's 'Agressie Aanpakken': één voor het primair onderwijs en één voor het voortgezet onderwijs. De DVD's bevatten workshops over agressie en geweld en het maken van gedragsregels.

Voorbeeld 4: Dalton College, Rotterdam

Het Dalton College in Rotterdam laat scholieren zelf leefregels opstellen en merkt dat dat veel beter werkt dan dat de school ze oplegt. Agressie en geweld, maar ook thema's als loverboys en pesten zijn geïntegreerd in het curriculum. Leerlingen krijgen trainingen in sociale vaardigheden. Een ambassadeursnetwerk van leerlingen krijgt bovendien extra trainingen en 'bewaakt' de sfeer op school.

Voorbeeld 5: Huygens College, Amsterdam

Het Huygens College in Amsterdam organiseert regelmatig bijeenkomsten om over het meerjarenplan te spreken. 'Niet mopperen – maar opperen' is het motto. Tijdens deze bijeenkomsten luistert het management en geven docenten input. Ook het veiligheidsbeleid en het schoolklimaat komen aan bod. Het bespreekbaar maken in een open setting bevordert de cultuur van de organisatie en de betrokkenheid van de directie en de docenten. Daarna is het een makkelijkere stap om gezamenlijk gedragsregels te formuleren en elkaar daarop aan te spreken.

4.4 Protocollen

Protocollen zijn onderdeel van het schoolveiligheidsplan en bieden een handvat hoe te reageren op verschillende vormen van agressie en geweld. Als een incident zich voordoet moet duidelijk zijn welke acties door wie ondernomen worden. Wanneer doet een school aangifte, wie mag een straf opleggen, wie wordt ingeschakeld bij een incident, hoe wordt de docent opgevangen en wat wordt in het teamoverleg besproken. De werking van een protocol is gebaat bij heldere gedragsregels en definities van geweld. Immers, duidelijk en consequent optreden na grensoverschrijdend gedrag lijkt logisch, maar is in de praktijk lastig, bijvoorbeeld als het gaat om verschillende rollen die vervuld moeten worden. Zo heeft een aantal scholen uit de praktijk geleerd dat het goed kan zijn om onderwijsondersteunend personeel een andere rol te geven, immers de conciërge kan ook gesprekspartner zijn van een leerling. Scholen maken in toenemende mate ook afspraken over aangifte doen bij de politie, en/of de school aangifte doet of de docent.

Er bestaan vele voorbeelden van de wettelijk verplichte schoolveiligheidsplannen. De AOb heeft het voorbeeld beleidsplan uit 2004 recent geactualiseerd. Het Vervangingsfonds biedt een voorbeeld beleidsplan aan voor het primair onderwijs en heeft ook een Handboek Agressie en Geweld. Verder heeft de KPC Groep een handboek hoe men moet handelen nadat een incident heeft plaatsgevonden.

Registratie

Registratie is geen doel op zich maar een middel om het schoolveiligheidsbeleid vorm te geven. De registratie van incidenten geeft inzicht in de frequentie, het soort agressie, de locatie, het tijdstip en de personen die erbij betrokken zijn. Een registratie biedt inzicht in eventuele patronen in het voorkomen van agressie en geweld en daar specifieke acties op ontwikkelen. Het Centrum voor School en Veiligheid (www.schoolveiligheid.nl) onderscheidt drie voorwaarden voor een succesvolle registratie: goede communicatie, centrale registratie en de analyse van geregistreerde gegevens. Voor scholen is het ook een voorwaarde dat de gegevens van scholen vertrouwelijk behandeld worden. Medewerkers van scholen moeten incidenten veilig kunnen melden.

Er zijn instrumenten beschikbaar die scholen ondersteunen bij de registratie. Op de website www.schoolveiligheid.nl is informatie beschikbaar over diverse registratiesystemen. De Incidenten Registratie In School (IRIS) is een incidentenregistratiesysteem ontwikkeld door de DSP-groep in samenwerking met de BVE-raad en met het VIOS in Amsterdam. Het systeem is sinds 2001 succesvol in gebruik op meer dan driehonderd scholen. IRIS-VO bestaat aan de ene kant uit de techniek om via een beveiligde internetverbinding incidenten te registreren, te archiveren en te analyseren. Aan de andere kant worden de scholen geholpen bij het opzetten van de organisatie, bij de interpretatie van de gegevens en bij de aanpak van de onveiligheid. Deelnemers aan de IRIS-VO kunnen de resultaten van hun eigen school vergelijken met het landelijk gemiddelde van de andere VO scholen die IRIS gebruiken. Er bestaat ook een IRIS-PO voor het basisonderwijs.

4.5 Handhaving

Handhaving is het sluitstuk van het veiligheidsbeleid. Handhaven kan een school niet alleen. Samenwerking tussen scholen, de buurtregisseur/politie, het OM en de gemeente is nodig om zo effectief mogelijk te handhaven. Convenanten met externe partners zijn een manier om de samenwerking vorm te geven en te verankeren. Soms neemt de gemeente hierin het voortouw, soms de scholen, soms externe partijen zoals de politie. De samenwerking met

externe partners bij de handhaving kan ook betekenen dat externe partners ook op andere momenten betrokken zijn bij de veiligheid op school of het schoolklimaat in het algemeen.

Voorbeeld 6: VIOS

De gemeente Amsterdam nam midden jaren negentig het initiatief om met meerdere scholen in Amsterdam om tafel te gaan zitten om veiligheid en criminaliteit te bespreken. Een collectieve, integrale aanpak werd het gezamenlijke doel. Hiertoe ontwikkelde het VIOS instrumenten zoals het Schoolveiligheidsplan en IRIS. Ondertussen beslaat het VIOS netwerk 64 scholen en blijkt dat het ontstane netwerk loont bij kennisuitwisseling, contacten met ketenpartners en het opbouwen en ontsluiten van expertise.

Het VIOS kent een directeurenoverleg en een veiligheidscoördinatoren overleg, die beiden input geven aan het expertisecentrum voor het overleg met de ketenpartners. De afspraken met de ketenpartners zijn per school maatwerk, maar het expertisecentrum kan elke VIOS school wel direct naar de juiste persoon verwijzen, geeft voorlichting en voorbeeldinstrumenten en draagt praktijkvoorbeelden van andere scholen aan. De regelmatige overleggen zorgen ook voor kennisuitwisseling en –overdracht.

De gemeente Amsterdam subsidieert de veiligheidscoördinator.

www.vios-amsterdam.nl

Voorbeeld 7: Mondriaan Onderwijsgroep

De Mondriaan Onderwijsgroep in de regio Den Haag ondertekende in juli 2007 een Convenant Schoolveiligheid met de politie en het Openbaar Ministerie. Onderdeel van het convenant is het handelingsprotocol dat aangeeft hoe te reageren op grensoverschrijdend gedrag en hoe de taken, verantwoordelijkheden en rollen zijn verdeeld. Kritische succesfactor is dat de lijnen kort moeten zijn en de contactpersoon van een school de mensen van het wijkbureau kent en vice versa dat de politie de school kent.

Daarbij heeft iedere locatie huis- en gedragsregels opgesteld die weer onderdeel vormen van het schoolveiligheidsplan. Voorafgaand aan de papieren werkelijkheid van het Convenant is drie jaar lang gepraat met bezoekers, leerlingen, ouders, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel over wat de gedragsregels zouden moeten inhouden. Ook is afgesproken wanneer een externe partner ingeschakeld wordt en welke sanctie bij een overtreding passend is. De gedragsregels worden ieder schooljaar uitgereikt aan de leerlingen, staan prominent op de website van de school en worden regelmatig geëvalueerd.

www.mon3aan.nl

4.6 Conclusie: instrumenten zijn er genoeg

Registratie is nodig om inzicht te verkrijgen, training en professionalisering om vaardigheden te ontwikkelen, gedrageregels zijn een goed instrument om draagvlak in en om de school te ontwikkelen, een handelingsprotocol om duidelijkheid naar de externe partners te geven en een convenant om de rollen en verantwoordelijkheden maar ook de samenwerking helder en consequent te laten zijn.

De laatste jaren zijn er tal van handvatten ontwikkeld voor scholen om veiligheidsbeleid handen en voeten te geven¹⁶. Vakbonden, werkgever en expertisecentra geven voorlichting en bieden kennis en ervaring aan. Daarnaast zijn er marktpartijen die zich specialiseren in trainingen voor onderwijspersoneel. Het is niet nodig nieuwe instrumenten te ontwikkelen. De deelnemers aan de expertmeeting die in het kader van dit Actieprogramma is georganiseerd, benadrukken dat het belangrijker is ervoor te zorgen dat de bestaande instrumenten door iedereen gekend en

16 In het kader van het programma een Veilige Publieke Taak is een Handboek Agressie en Geweld ontwikkeld dat via de website van het CCV (www.hetccv.nl) beschikbaar is.

gebruikt gaan worden. Daarnaast is de diversiteit in het onderwijs te groot om te kunnen volstaan met één voorbeeld protocol of één format voor gedragsregels. Een basisschool heeft een andere aanpak nodig dan een school in het voortgezet onderwijs of een school in het middelbaar beroepsonderwijs. En zelfs dan geldt opnieuw: de ene basisschool heeft andere accenten nodig in haar aanpak dan de andere. De eigenheid van de school als het gaat om de schoolpopulatie, de omgeving waarin de school staat, de situatie van de gebouwen, is gelijk aan de eigenheid van het schoolveiligheidsbeleid.

Uit de praktijkvoorbeelden blijkt dat het proces minstens zo belangrijk is als de ingrediënten van het schoolveiligheidsbeleid. Het gaat om de manier waarop een school gebruik maakt van de beschikbare instrumenten, de aanpak onderling bespreekbaar maakt en stuurt op bestrijding van agressie en geweld.

5 Het kader: wet- en regelgeving

Op het gebied van (sociale) veiligheid op scholen en veiligheid van het onderwijspersoneel is reeds het nodige geregeld in wet- en regelgeving. Scholen hebben een aantal rechten en plichten, onder andere op het gebied van agressie en geweld. In dit hoofdstuk wordt de belangrijkste wet- en regelgeving op het gebied van agressie en geweld beschreven.

5.1 Arbowet- en regelgeving

Op grond van artikel 4, tweede lid, Arbowet 1998, moet de werkgever, dus ook elke onderwijsinstelling, binnen het algemene arbeidsomstandighedenbeleid een beleid voeren dat gericht is op het beschermen van werknemers tegen agressie en geweld en tegen de nadelige gevolgen daarvan.

Arbeidsomstandighedenwet 1998

- artikel 4, lid 2 aspecten van arbobeleid; beleid voeren tegen agressie en geweld
- artikel 5, lid 1 inventarisatie en evaluatie van risico's; opmaken RI&E
- artikel 5, lid 3 inventarisatie en evaluatie van risico's; opmaken Plan van Aanpak (PvA)

Arbeidsomstandighedenbesluit

- artikel 3.2 algemene vereisten arbeidsplaatsen

Concreet betekent dit dat de Arbeidsinspectie het beleid op het gebied van agressie en geweld voldoende acht wanneer er:

- voorlichting en onderricht wordt gegeven met betrekking tot dit onderwerp
- protocollen aanwezig zijn voor werkzaamheden met risico op agressie en geweld
- meldingsprocedures aanwezig zijn ten behoeve van gebeurtenissen die gepaard gaan met agressie en/of geweld
- incidenten met agressie en/of geweld bijvoorbeeld tijdens werkoverleg worden besproken
- procedures aanwezig zijn voor opvang en begeleiding in geval werknemers geconfronteerd zijn met agressie en/of geweld
- waar mogelijk en nodig materiële, bouwkundige en/of organisatorische maatregelen zijn genomen
- eventuele risico's op agressie en/of geweld in de RI&E zijn opgenomen en daaruit voortvloeiende concrete maatregelen in het Plan van Aanpak vermeld worden (zoals naar aanleiding van opgetreden incidenten), zo nodig onder vermelding van de termijnen waarbinnen voorgenomen maatregelen gerealiseerd zullen zijn.

In de beoordeling van de Arbeidsinspectie is *proportionaliteit* een belangrijk beginsel: een school met hoge risico's of veel incidenten moet overeenkomstig maatregelen treffen. Een school met lage risico's en weinig incidenten kan volstaan met lichtere (uitvoering van) maatregelen.

Met het ingaan van de herziene Arbowet in 2007 is een nieuwe werkwijze met arbocatalogi in werking getreden. In deze catalogi maken werkgevers en werknemers afspraken over zaken die voorheen in de Arbowet waren verankerd. De wetgever gaat er vanuit dat de afspraken die werkgevers en –nemers onderling maken, voldoende kwaliteit waarborgen. Kenmerkend voor de in de arbocatalogi opgenomen afspraken is, dat de werkgever bij toepassing van de

opgenomen normen en procedures automatisch en vooraf verzekerd is van 'goedkeuring' door de arbeidsinspectie. Er worden catalogi ontwikkeld voor PO, VO, BVE en HBO. Agressie en geweld zijn onderwerpen in de arbocatalogi, die naar verwachting medio dit jaar worden vastgesteld.

5.2 Onderwijsregelgeving

Conform de CAO's voor het basis- en voortgezet onderwijs 2006 wordt het primair en voortgezet onderwijs verplicht gesteld tot het opstellen van een plan voor veiligheid, gezondheid en milieu. Dat plan wordt ook wel een *veiligheidsplan* genoemd. In het plan staat de fysieke en de sociale veiligheid beschreven. Volgens de definitie van de Onderwijsinspectie geldt een school als sociaal veilig: 'indien de psychische en fysieke veiligheid van leerlingen en personeel niet door handelingen van andere mensen wordt aangetast'. De inspectie zal in haar Periodiek Kwaliteitsonderzoek (PKO) beoordelen of de sociale veiligheid op een school voldoende gewaarborgd is. Er worden drie elementen getoetst door de Onderwijsinspectie:

- hebben scholen voldoende inzicht in de beleving van sociale veiligheid door leerlingen en teamleden en in de incidenten die zich voordoen?
- hebben scholen een veiligheidsbeleid dat deze incidenten zo veel mogelijk kan voorkomen?
- hebben scholen een beleid dat adequaat optreden na incidenten mogelijk maakt¹⁷?

5.3 CAO's

In CAO's van de diverse onderwijssectoren zijn afspraken gemaakt over hoe om te gaan met agressie en geweld op scholen en de wijze waarop vanuit de sociale partners invulling wordt gegeven aan de regelgeving. Hieronder wordt kort geschetst wat er in de Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie is opgenomen.

Primair Onderwijs en Voortgezet Onderwijs

In de CAO's voor het primair onderwijs van 1 augustus 2006 tot 1 augustus 2008 en voortgezet onderwijs 2006-2007¹⁸ zijn afspraken gemaakt op het gebied van veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld. De kern hiervan is dat de werkgever een veiligheidsbeleid vaststelt en jaarlijks evalueert. In dat beleid moeten afspraken worden opgenomen over het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld. Het opleiden en begeleiden van werknemers maakt daar onderdeel van uit.

Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (BVE)

In de CAO voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2005-2007 zijn artikelen opgenomen die betrekking hebben op seksuele intimidatie, racisme en geweld. Ook hier wordt voorgeschreven dat de werkgever een beleid voert dat gericht is op het voorkomen van bovengenoemde vormen van agressie en geweld gedurende de werktijd of in verband met de arbeid. Hieronder schaaft men onder andere het geven van voorlichting over deze thema's. Expliciet benoemd wordt bovendien dat de werkgever een klachtenregeling hanteert op het gebied van seksuele intimidatie, racisme en andere vormen van discriminatie en dat een vertrouwenspersoon wordt benoemd.

¹⁷ <http://www.pestweb.nl/aps/School+en+Veiligheid/themas/veiligheid/algemeen/veiligheidsplan+verplicht>

¹⁸ Voor het VO wordt dit thema in de toekomst in de Arbocatalogus geregeld.

5.4 Aangifte bij de politie

Aangifte¹⁹ doen betekent de politie verzoeken een strafrechtelijk onderzoek in te stellen. Iedereen die kennis draagt van een strafbaar feit is bevoegd hiervan aangifte te doen (artikel 161 Sv). Een verplichting tot het doen van aangifte geldt wanneer men kennis draagt van een aantal specifieke misdrijven, waaronder misdrijven tegen het leven gericht (artikel 160 Sv). Deze verplichting geldt niet voor personen die door de aangifte zelf gevaar lopen om vervolgd te worden, of voor personen die, bij vervolging van iemand, zich zouden kunnen verschonen bij het afleggen van een getuigenis (denk bijvoorbeeld aan een advocaat). Op het niet voldoen aan de in art. 160 Sv genoemde verplichting tot het doen van aangifte staat geen straf.

De politie is verplicht de aangifte van een strafbaar feit op te nemen. Het is wel belangrijk dat werknemers die slachtoffer zijn van geweld, aangifte doen. Niet alleen voor de opsporing, vervolging en uiteindelijke berechting van de dader, maar ook om eventuele schade op de dader te verhalen en om beter zicht te krijgen op de problematiek ten behoeve van de aanpak van agressie en geweld. Voor de aangifte van een aantal strafbare feiten, zoals belediging, bedreiging en mishandeling is de persoonlijke beleving en ervaring van het betrokken slachtoffer heel belangrijk. Uitgangspunt is dat bij ernstige incidenten altijd aangifte moet worden gedaan.

Sommige werknemers aarzelen om aangifte te doen, omdat zij bang zijn voor represailles door de dader, bijvoorbeeld omdat persoonlijke (adres)gegevens worden opgenomen in het procesverbaal. In die gevallen kan overwogen worden om 'elders domicilie te kiezen' of de werkgever namens de werknemer aangifte te laten doen. Elders domicilie kiezen betekent dat de betrokken werknemer het adres van de werkgever of het adres van het politiebureau opgeeft in het proces verbaal in plaats van zijn eigen woonadres. Zijn eigen adresgegevens blijven dan uit het dossier.

Daarnaast is het mogelijk dat de werkgever aangifte doet van een incident. In principe kan iedereen die kennis draagt van een strafbaar feit daarvan aangifte doen. Dit geldt ook voor de werkgever. De werkgever kan om verschillende redenen aangifte doen namens de werknemer, bijvoorbeeld vanwege een mogelijk schadeverhaal en/of wanneer de werknemer geen aangifte wil doen uit angst voor wraakacties. Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich extra inspant om zijn werknemer(s) te beschermen tegen 'secundaire victimisatie' (het zich als het ware voor de tweede keer slachtoffer voelen).

Het komt ook voor dat de werknemer wel aangifte wil doen, maar daar zelf psychisch of fysiek niet toe in staat is. De werkgever kan dan, met een schriftelijke volmacht van de werknemer, namens hem aangifte doen. De persoonlijke beleving van de werknemer kan dan bijvoorbeeld via een schriftelijke verklaring in het proces-verbaal worden verwerkt. Voor de aangifte van een aantal strafbare feiten zoals belediging, bedreiging en mishandeling is de persoonlijke beleving van de betrokkene heel belangrijk.

Het feit dat een werknemer elders domicilie kiest of dat de werkgever namens hem aangifte doet biedt geen volledige garantie dat hij niet in het verdere vervolgingsproces betrokken wordt. Hoewel het in Nederland niet zo gebruikelijk is kan een slachtoffer, in dit geval de werknemer, in een later stadium als getuige ter terechtzitting worden gehoord.

¹⁹ In deze paragraaf is gebruik gemaakt van de brochure: Reactiemogelijkheden; mogelijkheden van werkgevers met publieke taken in de aanpak tegen agressie en geweld, samengesteld door het Ministerie van BZK en Justitie in het kader van Een Veilige Publieke taak. Zie ook www.veiligepublieketaak.nl

(Anonieme) melding bij de politie

Als de betrokkene geen aangifte doet maar alleen een melding, gaat de politie in principe niet over tot opsporingshandelingen. Een melding kan voor de politie wel aanleiding zijn om een bepaald adres wat scherper in de gaten te houden. Bovendien bouwt de politie zo een dossier op. Wanneer daar aanleiding voor is kan de politie overgaan tot het ambtshalve instellen van een opsporingsonderzoek.

Ieder slachtoffer of iedere getuige van een strafbaar feit kan daarvan anoniem melding doen bij Meld Misdaad Anoniem. Dit is een meldlijn voor het doorgeven van anonieme informatie over (ernstige) misdrijven wanneer de melder bijvoorbeeld bang is voor wraakacties van of confrontatie met de dader. Het is een stichting die fungeert als doorgeefluik van een melding aan de politie en andere opsporingsdiensten, maar de melder blijft anoniem. Bij geweld tegen werknemers met een publieke taak is Meld Misdaad Anoniem overigens niet het meest geschikte middel. In deze situatie wordt sterk aangeraden om aangifte te doen bij de politie.

5.5 Schadeverhalen

De dader van agressie en geweld is in principe zelf aansprakelijk voor financiële gevolgen²⁰. Er wordt onderscheid gemaakt tussen materiële schade, zoals medische kosten, en immateriële schade, zoals pijn, gederfde levensvreugde of inbreuk op privacy. De verschillende mogelijkheden om schade te verhalen vallen uiteen in een strafrechtelijk proces en een civielrechtelijk proces.

In een strafrechtelijk proces vindt er schadebemiddeling door politie of Openbaar Ministerie plaats of de schadeclaim kan gevoegd worden in de strafzaak. In het eerste geval bemiddelt de politie om tot een schadevergoeding te komen. Dit komt vooral voor bij eenvoudig vast te stellen schade. In het tweede geval vraagt de werknemer vergoeding van de schade in het strafproces en doet de rechter niet alleen een uitspraak over de straf die de verdacht krijgt, maar ook over de toekenning van de schadevergoeding. Het Centraal Justitieel Incasso Bureau draagt vervolgens zorg voor de inning van de schadevergoeding en de uitkering van de slachtoffer.

Een civielrechtelijk proces kan zowel gestart worden door de werkgever als de werknemer en betreft vaak grote of complexe schades. Bij materiële schade kan de werkgever in plaats van de werknemer de schade claimen. In dat geval spreekt men van een cessie. Immateriële schade wordt beschouwd als hoogstpersoonlijk en de betrokken werknemer moet zelf aangeven of hij genoegdoening van de immateriële schade wil krijgen. De werkgever kan de werknemer in dit geval wel vertegenwoordigen.

Het Schadefonds Geweldsmisdrijven is opgericht om slachtoffers van geweldsmisdrijven die zwaar getroffen zijn, een eenmalige financiële tegemoetkoming te geven.

²⁰ In deze paragraaf is gebruik gemaakt van de brochure: Reactiemogelijkheden; mogelijkheden van werkgevers met publieke taken in de aanpak tegen agressie en geweld, samengesteld door het Ministerie van BZK en Justitie in het kader Een Veilige Publieke taak. Zie ook www.veiligepublieketaak.nl

5.6 Verwijderen van ouders van de school

Leerlingen kunnen in uiterste gevallen, wanneer interventies binnen de school geen oplossing bieden²¹, van school worden gestuurd voor een korte tijd (schorsing) of voorgoed (verwijdering). Een school schorst of verwijdert de leerling meestal alleen als een leerling zich ernstig misdraagt. Voordat het bestuur dit besluit kan nemen moeten eerst de ouders en de leraar van de leerling worden gehoord. Bij dit gesprek kan de leerplichtambtenaar worden gevraagd te bemiddelen. Het schoolbestuur kan na het nemen van dit besluit niet direct overgaan tot verwijdering; binnen een termijn van acht weken moet eerst getracht worden een andere school voor de leerling te vinden. Wanneer dit binnen deze termijn niet lukt kan tot verwijdering worden overgegaan. Voor de ouders staat er bezwaar en beroep open tegen het besluit. De Onderwijsinspectie verplicht het schoolbestuur tot overleg over de wijze waarop de leerling op een andere manier onderwijs kan volgen, voordat tot definitieve verwijdering kan worden overgegaan.

Time out- of reboundvoorziening

Er bestaat ook een mogelijkheid om leerlingen elders te plaatsen, zonder direct te schorsen of te verwijderen. Dit in het geval er bepaalde zorg nodig is voor de leerling die de school niet kan bieden en er nog geen passend alternatief is gevonden, of om een diagnose te stellen wat er met de leerling aan de hand is.

De reboundvoorziening is een onderwijsvoorziening voor tijdelijke opvang en onderzoek van leerlingen die om gedragsmatige- en veiligheidsredenen niet handhaafbaar zijn in de schoolsituatie. Deze reboundvoorziening is gericht op terugkeer van de leerlingen naar hun eigen school.

Voor de inrichting van deze voorziening ontvangen de samenwerkingsverbanden VO sinds 2006 structureel bijna 20 miljoen euro per jaar. Uit het onderzoek van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) naar de stand van zaken rond reboundvoorzieningen in het VO blijkt dat in de afgelopen twee jaar veel tot stand is gebracht. In schooljaar 2005/2006 heeft tweederde van de samenwerkingsverbanden voortgezet onderwijs (67%) een operationele reboundvoorziening. Vanuit het speciaal onderwijs is bijvoorbeeld Op de Rails ingericht: een voorziening voor jongeren die naar een reguliere school gaan maar daar de veiligheid bedreigen. Leerlingen kunnen vanuit deze voorziening terug naar hun reguliere school of, wanneer dit nodig is, doorstromen naar het speciaal onderwijs.

²¹ Het Ministerie van Justitie is voornemens om de erkende gedragsinterventie Agression-Replacement-Training in enige vorm aan te bieden aan scholen zodat leerlingen niet verwijderd hoeven te worden.

6 Proces aanpak agressie en geweld

Trainingen voor docenten, gedragsregels en -codes, registratiesystemen, protocollen, convenanten. Instrumenten zijn noodzakelijk om een structurele aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel mogelijk te maken. Tijdens de werkconferentie op 8 oktober 2007 is dit door alle experts onderstreept. Maar nog veel belangrijker is de constatering dat het niet gaat om de protocollen en systemen, maar om de wijze waarop deze instrumenten worden ingebed in de aanpak. De experts hebben benadrukt dat de uiteindelijke oplossing gezocht moet worden in een bredere aanpak waarin investeren in het pedagogische klimaat op de school van doorslaggevend belang is. Hier ligt alleen niet het begin van de aanpak. De aanpak van agressie en geweld begint met bewustwording over dit vraagstuk.

In de wijze waarop de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel in de praktijk gestalte krijgt zijn verschillende fasen te onderscheiden.



6.1 Stap 1: Bewustwording, draagvlak en inzicht

Deelnemers aan de werkconferentie benadrukten dat de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel uiteindelijk een kwestie is van 'gewoon doen en doorpakken'. Maar om de aanpak succesvol te kunnen laten zijn, het verder te brengen dan een protocol op de plank, en te zorgen voor verankering binnen de organisatie is er meer nodig.

Aan het begin van het traject is het van belang draagvlak te organiseren. Het organiseren van draagvlak begint met het onderkennen van de noodzaak. Het ontwikkelen van een aanpak om agressie en geweld tegen onderwijspersoneel tegen te gaan is niet alleen van belang voor scholen die te maken hebben met incidenten op dat gebied. Het is waar dat deze scholen het belang van een structurele aanpak gemakkelijker zullen onderkennen, want de aanpak van agressie en geweld is voor een belangrijk deel incident-gedreven. Maar tegelijkertijd vinden er incidenten plaats op scholen waar het onderwijzend personeel nog niet eerder is geconfronteerd met agressie en geweld. Ook in deze gevallen moet de school adequaat kunnen reageren. Dit kan alleen als er vooraf is nagedacht over de wijze waarop dit vormgegeven moet worden.

De aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel is primair een lijnverantwoordelijkheid. Het is daarom noodzakelijk dat het management het belang onderschrijft om een aanpak te ontwikkelen en haar steun daarvoor uitspreekt. Maar niet alleen het management moet zich committeren. Ook het (onderwijzend) personeel, ouders en leerlingen moeten hun steun uitspreken voor het ontwikkelen van een aanpak.

Instrumenten die in deze fase behulpzaam zijn, zijn de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en het uitvoeren van een onderzoek naar de veiligheidsbeleving van het personeel. Deze instrumenten geven inzicht in de aard van de problematiek op school. De RI&E geeft inzicht in het feitelijke karakter. Maar daarnaast is het van belang te weten hoe de veiligheid *beleefd* wordt. Beide aspecten spelen een rol in het kiezen van de aanpak en de accenten die daarin gelegd worden.

Conditie

- Verantwoordelijkheid wordt door het management gevoeld
- Draagvlak bij het management voor aanpak
- Urgentie wordt onderkend door alle partijen binnen de school: personeel, leerlingen en ouders

6.2 Stap 2: Uitvoering en verankering

In deze fase volgt de uitvoering en verankering van de aanpak. Het resultaat van deze fase zijn de 'bekende' instrumenten met daarin specifieke aandacht voor agressie en geweld tegen onderwijspersoneel: de gedragscode en -regels, een protocol, scholing, een registratiesysteem, afspraken over handhaving met partners. Maar deze instrumenten vormen geen doel op zich. Tijdens de expertbijeenkomst is onderstreept dat de kern van de aanpak is gelegen in de wijze waarop een school het proces inricht om deze instrumenten inhoud en vorm te geven. De wijze waarop dit gebeurt kan per school verschillen. Het gaat erom te komen tot een passende vormgeving die is afgestemd op ondermeer de leerlingenpopulatie, de wijk waarin de school staat, de grootte van de school, de risico's die aan de orde zijn en de veiligheidsbeleving van het personeel.

In deze uitvoeringsfase wordt doorgaans de koppeling met het bredere veiligheidsbeleid gezocht. Een school heeft één set gedragsregels en één gedragscode waarin ook is opgenomen welke afspraken er zijn over de interactie tussen leerlingen (en ouders) met onderwijspersoneel. Op dezelfde manier moet er in de andere instrumenten aandacht zijn voor agressie en geweld tegen onderwijspersoneel.

	Gedagsregels en -codes	Protocol	Registratie-systeem	Convenant handhaving	Professionalisering
Wie betrekken	Leerlingen Ouders Personeel Management	Personeel Management	Personeel Management	Leerlingen Ouders Personeel Management	Personeel Management

De instrumenten die beschikbaar zijn 'op de markt' (zie hoofdstuk 4) vormen belangrijke input in deze fase. Maar elke school moet de instrumenten opnieuw 'vertalen' naar haar eigen specifieke situatie. Ook hierbij is betrokkenheid van leerlingen, ouders, onderwijspersoneel en management van belang. Dit begint met het gezamenlijk vaststellen van een gedragscode en gedragsregels. Hier ligt de basis van de aanpak van agressie en geweld: wat is op deze school normaal gedrag en welk gedrag wordt niet getolereerd?

Conditie

- Betrokkenheid van leerlingen, ouders, personeel en management zijn gewaarborgd
- Er ligt nadruk op de vormgeving van het proces
- Er worden capaciteit en financiële middelen vrijgemaakt om de uitvoering te waarborgen
- Samenwerking met externe partners

6.3 Stap 3: Verbreding

Als de basis van de aanpak verankerd is, is het mogelijk te verbreden. Dit geldt zowel voor de 'voorkant' van het proces als voor de 'achterkant'. Tijdens de expertbijeenkomst is nadrukkelijk aandacht gevraagd voor preventie en het pedagogisch klimaat binnen de school. Hierin ligt, nog veel meer dan in bijvoorbeeld gedragsregels en -codes, de sleutel om agressie en geweld tegen onderwijspersoneel aan te pakken. Elementen van preventie en het pedagogisch klimaat zijn de relatie tussen docenten en leerlingen, aandacht voor de thuissituatie van leerlingen, aandacht in het curriculum voor conflicthantering en initiatieven die leiden tot meer binding met de school.

Daarnaast kan verbreding worden gezocht in de maatregelen op het vlak van de fysieke ruimte. Soms draagt de inrichting van de ruimte bij aan (gevoelens van) onveiligheid. Het gaat dan bijvoorbeeld om donkere hoeken in de school en vrije zichtlijnen. Er zijn vaak ingrepen in het gebouw nodig om tot oplossingen te komen. Als de basis is verankerd ontstaat er ruimte om met deze aspecten aan de slag te gaan.

Conditie

- Belang van preventie en pedagogisch klimaat wordt onderkend
- Belang van ruimtelijke factoren wordt onderkend

7 Aanbevelingen

Agressie en geweld tegen onderwijspersoneel staat op de agenda. Dit is terecht. Want hoewel het lastig is om te komen tot een eenduidig beeld van de problematiek, is de conclusie hoe dan ook dat er een probleem is. De oorzaken die ten grondslag liggen aan agressie en geweld tegen onderwijspersoneel zijn uiteenlopend. Zij vormen een weerspiegeling van veel bredere maatschappelijke vraagstukken. De school wordt met deze vraagstukken geconfronteerd, maar kan slechts vanuit haar eigen verantwoordelijkheid bijdragen aan oplossingen. Bij het tegengaan van agressie en geweld moet zij samenwerken met partners, zoals politie en OM. Veel scholen hebben de afgelopen jaren actief gezocht naar oplossingen. Zij zijn tot de conclusie gekomen dat het erom gaat met de betrokkenen binnen de school te werken aan een aanpak. De instrumenten die op verschillende manieren beschikbaar zijn, vormen daarbij slechts een hulpmiddel. In de aanpak moeten andere partijen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid een bijdrage leveren. Er worden al veel initiatieven genomen om tot een structurele aanpak van dit probleem te komen. Sociale partners en sectororganisaties spelen hier een belangrijke rol in. OCW, de werkgeversorganisaties in het onderwijs en de onderwijsvakbonden kunnen hieraan vanuit de eigen verantwoordelijkheden een bijdrage leveren.

In het traject waarin dit Actieprogramma tot stand gekomen is, hebben vertegenwoordigers uit het onderwijsveld en andere experts aangegeven dat de beschikbaarheid van instrumenten en formats geen belemmering vormt in het komen tot een structurele aanpak. Ook de wet- en regelgeving biedt in beginsel voldoende ruimte. Soms is het hiervoor nodig creatieve oplossingen te zoeken, maar dan blijkt er voldoende mogelijk. De kern van de aanbevelingen richt zich op het faciliteren en stimuleren van scholen om aan de slag te gaan met de mogelijkheden die bestaan en de scholen aan te spreken op hun verantwoordelijkheid op dit gebied. Hiermee wordt aansluiting gezocht bij de richting die de vertegenwoordigers uit het onderwijsveld hebben aangegeven: het gaat er niet om scholen te dwingen, maar om ze te stimuleren en te faciliteren.

Er zijn zeven (clusters van) aanbevelingen geformuleerd. Deze aanbevelingen zijn getoetst bij vertegenwoordigers uit het onderwijsveld en een aantal andere deskundigen. De opbouw volgt de loop van de praktijk: van professionalisering van onderwijspersoneel, via voorlichting, advisering, samenwerking in de handhaving en registratie, tot aan het toezicht door de Onderwijsinspectie en de Arbeidsinspectie. Het toezicht is nadrukkelijk een sluitstuk. Bij elk cluster van aanbevelingen is een toelichting opgenomen.

7.1 Aanbeveling 1: Professionalisering en draagvlak

- 1 Maak met de HBO-Raad, de VSNU en de opleidingen voor ondersteunend personeel afspraken over aandacht voor A&G tegen onderwijspersoneel in de opleidingen.
- 2 Waarborg kennis over een systematische aanpak van A&G tegen onderwijspersoneel door aandacht voor dit onderwerp in managementopleidingen.
- 3 Breng de verschillende trainingsmogelijkheden gericht op agressie en geweld tegen onderwijspersoneel in kaart en ontsluit deze informatie voor het veld. Maak hierbij onderscheid tussen de onderwijssectoren en specificeer trainingen naar doelgroep. Onderzoek witte vlekken in het trainingsaanbod.
- 4 Veranker de taken op het gebied van veiligheid binnen de school, door deze taken onder te brengen bij een lid van het management, die daarbij wordt ondersteund door een stafmedewerker, zoals de preventiemedewerker of de arbocoördinator.
- 5 Besteed in het personeelsbeleid (via de bekwaamheidsdossiers) aandacht aan professionalisering op het gebied van de aanpak van agressie en geweld. Inzet is dat op elke school tenminste één persoon een training heeft gevolgd op dit gebied.

Ad 1. Aandacht voor veiligheid in opleiding

In de lerarenopleidingen en de opleidingen voor ondersteunend personeel zou nadrukkelijker dan nu het geval is aandacht besteed moeten worden aan veiligheid, zowel in eindtermen als in programma. Het gaat hierbij om pedagogische competenties maar ook om competenties gericht op de omgang met agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. Voorgesteld wordt dat OCW hierover afspraken maakt met de opleidingen: eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen en opleidingen voor onderwijsassistent. Voor ondersteunend personeel, zoals conciërges, is er vaak geen opleiding. Het is van belang dat zij in het kader van (na)scholing worden getraind in de wijze waarop zij met agressie en geweld kunnen omgaan.

Ad 2. Kennis en draagvlak en verantwoordelijkheid management

De rol van het management is cruciaal in de systematische aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. Veiligheid binnen de school is een lijnverantwoordelijkheid. De primaire verantwoordelijkheid ligt bij het management. Kennis bij het management over de wijze waarop agressie en geweld tegen onderwijspersoneel systematisch kan worden aangepakt is van groot belang.

Voorgesteld wordt dat OCW in gesprek treedt met de managementopleidingen met als doel om in de opleidingen, nadrukkelijker dan nu het geval is, aandacht te besteden aan agressie en geweld waarmee onderwijspersoneel geconfronteerd kan worden. Het gaat hierbij vooral om de systematische aanpak van dit probleem en de rol die het management vanuit de lijnverantwoordelijkheid heeft.

Ad 3. Inventariseren trainingsaanbod

Het bestaande aanbod van trainingen en scholing moet systematisch in kaart worden gebracht. Hierbij wordt duidelijk wat er witte vlekken zijn in het aanbod. Er is een divers aanbod aan trainingen en cursussen. Dit aanbod richt zich op agressie en veiligheid in brede zin. Trainingen richten zich vaak op het vergroten van vaardigheden van leerlingen. Het trainingsaanbod, dat zich richt op het omgaan met agressie en geweld waarmee onderwijzend personeel te maken kan krijgen, is veel beperkter en minder gemakkelijk terug te vinden. Voor ondersteunend personeel is het aanbod nog beperkter. Op basis van de uitkomsten van deze inventarisatie moet bezien worden of er aanvullende trainingen moeten worden ontwikkeld. Voorgesteld wordt dat OCW onderzoek laat uitvoeren naar het trainingsaanbod.

Ad 4. Veranker taken veiligheid

Het tegengaan van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel is, zoals aangegeven, een lijnverantwoordelijkheid. Aan de uitvoering van dit beleid zijn taken gekoppeld die in de organisatie moeten worden belegd. Het ligt voor de hand aansluiting te zoeken bij bestaande functies binnen de school, zoals de preventiemedewerker of de arbo-coördinator. Voorgesteld wordt dat OCW afspraken maakt met sociale partners en sectororganisaties over de wijze waarop dit gestimuleerd kan worden.

Ad 5. Personeelsbeleid

De school is primair zelf verantwoordelijk voor nascholing en professionalisering. Het management van de school moet er dus voor zorgen dat er voldoende expertise is op het gebied van de aanpak van agressie en geweld. Ook wanneer onderwijzend personeel in de toekomst met meer kennis en competenties op het gebied van agressie en geweld van de opleiding komt, is het van belang deze kennis en competenties te verdiepen. De wijze waarop dit vorm krijgt is afhankelijk van de (locatie van de) school en de schoolpopulatie, maar verankering kan plaatsvinden in de bekwaamheidsdossiers. Deze verdieping maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid en kan vorm krijgen in het kader van nascholing. Ditzelfde geldt voor al het personeel dat nu al op scholen werkzaam is.

Aanbevolen wordt dat op elke school tenminste één persoon over de benodigde kennis en competenties beschikt zodat kennis overgedragen kan worden binnen het team. Scholen kunnen desgewenst zelf kiezen voor een teamtraining. Voorgesteld wordt dat sociale partners en sectororganisaties in het kader van de arbocatalogi afspraken maken over de wijze waarop dit gestimuleerd kan worden.

7.2 Aanbeveling 2: Voorlichting

- 1 Intensiveer voorlichting over de aanpakken en instrumenten, zodat scholen weten welke stappen genomen moeten worden en welke instrumenten daarbij gebruikt kunnen worden, door:
 - het in kaart brengen van de informatiebehoefte (per sector)
 - sectorspecifiek voorlichtingsmateriaal te ontwikkelen
 - het in kaart brengen van aanpakken, instrumenten en praktijkvoorbeelden
 - in te zetten op doorontwikkeling van de website van het CSV als informatie-portal, zoals voorzien in het kader van het veiligheidsbeleid.
- 2 Realiseer een basale vorm van kwaliteitszorg door invoering van een lichte vorm van kwaliteitsbeoordeling (panels van deskundigen en gebruikers) en voer periodiek onderzoek uit naar gebruik en kwaliteit van instrumenten.

Context

Het Centrum voor School en Veiligheid (CSV) bundelt expertise op het gebied van school en veiligheid. Via de website is (achtergrond)informatie beschikbaar over instrumenten, publicaties en scholingsaanbod. Daarnaast kan via de site www.schoolenveiligheid.nl doorgelinkt worden naar een groot aantal websites op het gebied van agressie en geweld.

Bij de vormgeving van de informatie- en voorlichtingsfunctie, evenals het verzamelen van instrumenten en aanpakken en het herkenbaar aanbieden daarvan, wordt aansluiting gezocht bij de doorontwikkeling van de website van het CSV. Deze doorontwikkeling is aangekondigd in de brief die op 16 november 2007 naar de Tweede Kamer is gestuurd over sociale veiligheid in en om de school.

Ad 1. Voorlichting

Er is veel informatie over wet- en regelgeving, aanpakken en instrumenten beschikbaar. Deze informatie bevindt zich op websites van verschillende organisaties. Het is belangrijk dat de informatie aansluit bij de vraag die er in het onderwijsveld bestaat. Voorgesteld wordt om de informatiebehoefte per sector en/of per beroepsgroep in kaart te brengen op basis van een marktonderzoek, zodat voorlichting en informatievoorziening aansluit bij de vraag. Dit marktonderzoek kan in een licht karakter hebben. Voorgesteld wordt dat OCW onderzoek laat uitvoeren naar de informatiebehoefte.

Daarnaast is het van belang dat onderwijsorganisaties (eerstelij) en het CSV (tweedelij) afspraken maken over hun rolverdeling, de wijze waarop zij naar elkaar doorverwijzen en de wijze waarop zij hun activiteiten op elkaar afstemmen in de samenwerking. Voorgesteld wordt dat OCW hierover afspraken maakt met het Centrum voor School en Veiligheid en de sociale partners.

Scholen moeten gebruik kunnen maken van aanpakken die al door andere scholen ontwikkeld zijn. Ondermeer het CSV inventariseert hiertoe tools, trainingen en praktijkvoorbeelden. Voorgesteld wordt dit te intensiveren en specifiek te richten op agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. Geadviseerd wordt deze informatie sectorspecifiek op de website aan te bieden. Voorgesteld wordt dat OCW hierover afspraken maakt met het Centrum voor School en Veiligheid. Onderdeel van deze afspraken kan zijn dat wordt gewaarborgd, bijvoorbeeld via een structuur van een adviesraad waarin sociale partners vertegenwoordigd, dat de informatie die via de website van het CSV beschikbaar komt is beoordeeld. Deze adviesraad zou bovendien een rol kunnen vervullen in de inbedding en afstemming van de activiteiten van het CSV met aanpalende activiteiten van ondermeer de sociale partners.

Ad 2 Kwaliteitsbeoordeling

Er bestaan veel aanpakken en instrumenten. Het is van belang een onderscheid aan te brengen en aan te geven welke aanpakken en instrumenten voldoen aan een basiskwaliteitsniveau. Aanbevolen wordt daarom om een *lichte* vorm van kwaliteitsbeoordeling in te voeren. Certificering of keurmerken zijn vormen van kwaliteitswaarborgen die te zwaar zijn. Gedacht kan worden aan het instellen van een panel (per onderwijssector) waarin zitting wordt genomen door vertegenwoordigers van scholen (zoals contactpersonen veiligheid) met ruime ervaring op dit gebied en experts vanuit de uitvoering. Dit panel stelt kwaliteitscriteria op en toetst aanpakken en instrumenten op basis van eigen ervaring en kunde. Op deze manier kan worden gewaarborgd dat de instrumenten en aanpakken die op de website van het CSV te vinden zijn in elk geval over een basiskwaliteit beschikken. Voorgesteld wordt dat OCW hierover afspraken maakt met het Centrum voor School en Veiligheid.

Daarnaast is het van belang periodiek te onderzoeken of de instrumenten afgenomen worden, gebruikt worden, en als behulpzaam ervaren worden. Bij het tot stand brengen van deze kwaliteitsbeoordeling kan aansluiting worden gezocht bij de arbocatalogi die voor het primair onderwijs en voortgezet onderwijs ontwikkeld worden. Voorgesteld wordt dat OCW dit onderwerp aan de orde stelt bij de sociale partners zodat zij dit op hun beurt kunnen meenemen bij de ontwikkeling van de catalogi.

7.3 Aanbeveling 3: Advisering

- 1 Realiseer een landelijke telefonische of digitale helpdesk die wordt ondergebracht bij het Centrum voor School en Veiligheid.
- 2 Waarborg advisering op locatie door deze taak onder te brengen bij de Kwaliteitsteams Veiligheid.
- 3 Verplicht de inzet van de Kwaliteitsteams Veiligheid als de bevindingen van de inspectie hier aanleiding toe geven.

Context

In haar brief over sociale veiligheid in en om onderwijsinstellingen (d.d. 16 november 2007) heeft de staatssecretaris van onderwijs aangekondigd dat er vijf Kwaliteitsteams Veiligheid (KTV's) komen. Deze teams gaan een impuls geven aan het veiligheidsbeleid op scholen. De taakstelling en werkwijze van de teams wordt uitgewerkt door het NJI.

De KTV's gaan aan de slag in sectoren en op scholen die de ondersteuning het meest nodig hebben. Mogelijke taken zijn het uitvoeren van quick scans, het geven van tips en suggesties voor verbetering, informatie verstrekken over instrumenten, helpen bij de invoering van verplichte registratie, adviseren bij het opstellen van een schoolveiligheidsplan en het contact leggen met het veiligheidsnetwerk om de school.

Ad 1. Helpdesk

Het helpt scholen als zij bij het ontwikkelen van een aanpak een beroep kunnen doen op een laagdrempelige helpdesk. Voorgesteld wordt om bij het CSV een duidelijk herkenbare landelijke helpdesk in te richten waar scholen met vragen en voor ondersteuning op afstand terecht kunnen. Het is belangrijk deze helpdesk brede bekendheid te geven. De helpdesk heeft zowel een verwijzende als een ondersteunende functie. Dit betekent dat scholen er ook terecht moeten kunnen voor ondersteuning bij de concrete aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. Het CSV kan ook nu al gebeld worden voor vragen maar een herkenbare helpdesk ontbreekt. Voorgesteld wordt dat OCW hierover afspraken maakt met het Centrum voor School en Veiligheid. Onderdeel hiervan moet zijn dat bij de (door)ontwikkeling van de helpdesk afspraken worden gemaakt met onderwijsorganisaties over samenwerking, afstemming en doorverwijzing.

Ad 2. Advisering op locatie

Als scholen dat nodig hebben, is het belangrijk dat zij - indien zij dit zelf willen - op locatie ondersteuning kunnen krijgen voor het realiseren van een aanpak gericht op het tegengaan van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. De Kwaliteitsteams Veiligheid gaan scholen ondersteunen bij de bredere veiligheidsaanpak. Het ligt voor de hand dat in de taakstelling van deze teams de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel wordt opgenomen. Voorgesteld wordt dat OCW bij de ontwikkeling van de Kwaliteitsteams zorg draagt voor deze borging.

Ad 3. Kwaliteitsteams Veiligheid

De Onderwijsinspectie en de Arbeidsinspectie bezoeken scholen. In het kader van het toezicht constateren zij wanneer er op een school veel incidenten zijn op het gebied van agressie en geweld waarmee het onderwijspersoneel te maken krijgt. Ook kan de inspectie signaleren als een school onvoldoende maatregelen treft die gericht zijn op de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. Voorgesteld wordt in deze gevallen de inzet van de Kwaliteitsteams Veiligheid te verplichten. Voorgesteld wordt dat OCW dit opneemt in de taakstelling van de Kwaliteitsteams Veiligheid en dat OCW waarborgt dat de Kwaliteitsteams Veiligheid en de twee inspecties hierover samenwerkingsafspraken maken. Om er voor te zorgen dat de relevante informatie gedeeld wordt, wordt aanbevolen ook de regioadviseurs van het Vervangingsfonds en de VO-consultants van Arbo VO te betrekken.

7.4 Aanbeveling 4: Samenwerking met partners

- 1 Schrijf in samenwerking met BZK voor dat de regierol van gemeenten in de integrale aanpak van veiligheid, zoals vastgelegd in het bestuursakkoord, uitdrukkelijk aandacht besteed aan de veiligheid in en om de school, zodat gemeenten de samenwerking tussen scholen en lokale partners stimuleren.
- 2 Stimuleer afspraken (in de vorm van convenanten en handelingsprotocollen) tussen scholen, politie, OM, gemeente en hulpverleningsinstellingen over samenwerking bij de aanpak van veiligheid in en om de school en agressie en geweld tegen onderwijspersoneel in het bijzonder.
- 3 Faciliteer de samenwerking door scholen voor te lichten en hen ondersteuning te bieden bij het tot stand brengen van samenwerking.

Ad 1. Lokale samenwerking

Gezien de brede verantwoordelijkheid die gemeenten hebben op het gebied van lokale veiligheid wordt aanbevolen binnen deze verantwoordelijkheid de veiligheid in en om onderwijsinstellingen expliciet te verankeren. Voorgesteld wordt dat OCW hierover afspraken maakt met BZK. De gemeente kan vanuit haar regierol bevorderen dat er samenwerking tot stand komt tussen scholen en lokale partners bij de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel als onderdeel van het bredere vraagstuk rondom veiligheid op school. Het verdient aanbeveling als onderdeel van de afspraak tussen OCW en BZK op te nemen dat de resultaten op lokaal niveau gemonitord worden.

Ad 2. Afspraken op lokaal niveau

De Raad van Hoofdcommissarissen heeft het Actieplan schoolveiligheid vastgesteld gericht op het maken van afspraken tussen politie, gemeenten, OM en scholen over de inzet van de politie op de school. De korpsen implementeren het Werkproces politie en Schoolveiligheid, zoals vastgelegd in het Actieplan Schoolveiligheid dit schooljaar. Scholen kunnen gebruik maken van deze ontwikkelingen bij de politie. Voorgesteld wordt dat OCW afspraken maakt met BZK over de wijze waarop kan worden gestimuleerd dat lokaal afspraken tot stand komen tussen partners gericht op het tegengaan van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. Onderdeel daarvan moet zijn dat één partij wordt aangewezen als verantwoordelijke, zodat een heldere sturing op het proces wordt gewaarborgd.

Ad 3. Voorlichting en ondersteuning

De Kwaliteitsteams vervullen een ondersteunende rol bij lokale samenwerking. Onderdeel van hun taak wordt dat zij contact leggen met het veiligheidsnetwerk om de school, waaronder gemeente, politie en OM. Voorgesteld wordt dat OCW in de taakstelling van de Kwaliteitsteams opneemt dat zij scholen voorlichten over de vormgeving van lokale samenwerking en daarbij ondersteunen wanneer daar behoefte aan bestaat.

7.5 Aanbeveling 5: Registratie

- 1 Stel een uniform registratiesysteem verplicht waarin expliciet aandacht is voor agressie en geweld tegen onderwijspersoneel en gebruik uniforme definities.
- 2 Monitor samen met sociale partners en brancheorganisaties, zodat de ontwikkelingen en trends op het gebied van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel inzichtelijk worden. Hierbij kan worden aangesloten op bestaande monitoren door bijvoorbeeld het uniformeren van vragen.

Ad 1 Uniform registratiesysteem

Een goede registratie vormt één van de pijlers onder een goede beleidsvoering op scholen als het om het schoolveiligheids gaat. Op basis van de registratie kan in kaart worden gebracht met welk type incidenten een school te maken heeft, waar en wanneer er risico's zijn en welke aanpak moet worden ontwikkeld.

Veel scholen gebruiken een registratiesysteem om agressie en geweld tegen onderwijspersoneel te registreren. Scholen hanteren hierbij echter verschillende typen registratiesystemen, variërend van elektronische systemen als IRIS tot 'een map in de kast'. Bovendien hanteren scholen verschillende definities. Dit maakt cijfers onvergelykbaar terwijl er op politiek en bestuurlijk niveau sterke behoefte bestaat aan helder cijfermateriaal en inzicht in trends en ontwikkelingen met het oog op het inzetten van adequate maatregelen. Geadviseerd wordt een uniform registratiesysteem verplicht te stellen en aansluiting te zoeken bij de verplichte registratie die is aangekondigd in de brief over sociale veiligheid in en om de school van 16 november 2007.

Ad 2. Monitor

Cijfermateriaal over agressie en geweld tegen onderwijspersoneel is nu versnipperd. Cijfers worden door verschillende partijen verzameld op basis van verschillende vraagstellingen, definities en onderzoeksmethoden. Agressie en geweld tegen onderwijspersoneel heeft maatschappelijke, politieke en bestuurlijke aandacht. Het is van belang dat de discussie gevoed kan worden door eenduidige informatie over trends en cijfers. Voorgesteld wordt dat OCW waarborgt dat in samenwerking met sociale partners en sectororganisaties een monitor ontwikkeld wordt zodat er vergelijkbare gegevens beschikbaar komen over agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. De uniformering van vragen uit bestaande monitoren is een mogelijkheid.

Aanbeveling 6: Verbetering informatie-uitwisseling in het toezicht

- 1 De Onderwijsinspectie en Arbeidsinspectie versterken de samenwerking rondom de uitwisseling van informatie zodat de twee inspecties vanuit een gezamenlijke risicoanalyse bepalen welke scholen extra aandacht behoeven op het gebied van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel.
- 2 De Onderwijsinspectie en de Arbeidsinspectie delen informatie die het resultaat is van inspecties op scholen die door beide inspecties bezocht zijn.
- 3 De Onderwijsinspectie en de Arbeidsinspectie maken afspraken over signalen die zij met elkaar delen. Het gaat om signalen die de resultante zijn van het reguliere toezicht dat wordt uitgeoefend en zich richten op de aanpak van veiligheid en de aanpak van A&G tegen onderwijspersoneel in het bijzonder.

Ad 1 Samenwerking informatievoorziening

Vanaf 1 januari 2008 werkt de Onderwijsinspectie volgens het Nieuwe Toezicht. Zij richt zich in haar toezicht op die scholen waar het risico op onvoldoende kwaliteit het grootst is. Veiligheid is onderdeel van het toezicht. De Onderwijsinspectie richt zich bij het toezicht steeds nadrukkelijker tot het schoolbestuur als bevoegd gezag. De Arbeidsinspectie kijkt specifiek naar de omstandigheden waaronder het onderwijspersoneel haar werk uitoefent. Agressie en geweld maken onderdeel uit van het toezichtkader. De Arbeidsinspectie richt zich bij het toezicht vooral op het personeel op de scholen.

Beide inspecties maken op dit moment maar beperkt gebruik van elkaars informatie. Scholen met een gebrekkig veiligheidsbeleid hebben waarschijnlijk ook geen structurele aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel. Door informatie uit te wisselen over veiligheid op scholen en agressie en geweld tegen personeel kunnen beide inspecties bij de keuze van de scholen waar toezicht wordt uitgeoefend gebruik maken van deze informatie. Voorgesteld wordt dat OCW afspraken maakt met beide inspecties om te waarborgen dat de voorgestelde informatie-uitwisseling rondom agressie en geweld tegen onderwijspersoneel tot stand te brengen.

Ad 2 Uitwisseling resultaten van inspecties

In aanvulling op de informatie-uitwisseling voorafgaand aan inspectiebezoeken, wordt voorgesteld dat de inspecties informatie uitwisselen over de bevindingen op scholen die zij beiden hebben geïnspecteerd. Het gaat daarbij om informatie over de aanpak van veiligheid op school en de aanpak van agressie en geweld tegen onderwijspersoneel in het bijzonder, zodat advisering aan de scholen door beide inspecties elkaar kan ondersteunen en aanvullen. Hiervoor is het nodig dat de Arbeidsinspectie en de Onderwijsinspectie een gezamenlijke werkwijze ontwikkelen en de beoordelingskaders op elkaar afstemmen. Voorgesteld wordt dat OCW afspraken maakt met beide inspecties om te waarborgen dat de voorgestelde informatie-uitwisseling na afloop van inspectiebezoeken tot stand komt.

Ad 3 Uitwisseling van signalen

De Arbeidsinspectie en de Onderwijsinspectie bezoeken ieder ook scholen die niet door de andere inspectie wordt bezocht. Als de inspectie tijdens een bezoek zaken signaleert die voor de andere inspectie relevant (kunnen) zijn, ligt het voor de hand deze signalen uit te wisselen. Voorgesteld wordt dat beide inspecties gezamenlijk criteria ontwikkelen op basis waarvan bepaald wordt welke signalen uitgewisseld moeten worden en welke niet. Voorgesteld wordt dat OCW afspraken maakt met beide inspecties om te waarborgen dat de voorgestelde criteria tot stand komen.

7.6 Aanbeveling 7: Onderwijs overstijgende thema's

- 1 Stel in het overleg met andere departementen zaken aan de orde die het onderwijs overstijgen.

Ad 1 Onderwijs overstijgende thema's

In het Actieprogramma worden acties en voorstellen geformuleerd waarbij andere ministeries als eerstverantwoordelijken acteren. Te denken valt aan anoniem aangifte doen, fysieke omgeving van scholen en integrale veiligheidsbeleid van gemeenten. Ook zijn er onderwijs overstijgende adviezen die gezamenlijk met andere ministeries opgepakt dienen te worden, mogelijk onder de paraplu van het programma Veilige Publieke Taak. Het interdepartementaal overleg hierover dient intensief en oplossingsgericht plaats te vinden.

Bijlage 1: Aanwezigen expertbijeenkomst

Utrecht, 8 oktober 2008

Wie

Ewoud Roede
 Ine Spee
 Sjoerd Boersma
 Marcel Touw
 Leon Coenen
 Evert Timmers
 Leo de Jong
 Leo de Wit
 Marieke Weemaes
 Frans Mentjox
 Jo Simons
 Corine van Helvoirt
 Marina Brito de Campos
 Werner Nijdam
 Mieke van Wegen
 Rieny Vos
 Carmen van Liempt
 Marjan Luyten
 Henk Fledderus
 Rinus van Hout
 Odeth Bloemberg
 Alice van der Mark
 Marijke de Bruijn
 Mohamed Sini
 Elisabeth Brouwer
 Peter van Beelen
 Marc Lamb
 Gerard Willemsen
 Wouter Prins
 Hans van Willegen
 Andy Clijnk
 Michael Hoppe

Organisatie

SCO Kohnstamm Instituut
 KPC Groep
 KPC Groep
 Vervangingsfonds/Participatiefonds
 Vervangingsfonds/Participatiefonds
 Stichting Proceon
 Arbeidsinspectie
 MBO-raad
 MBO-raad
 VO-raad
 VO-raad
 WEC-raad
 P.J.Troelstraschool
 OBS de Vuurtoren
 OBS de Vuurtoren
 OBS de Kinderhof
 OBS de Kinderhof
 Stedelijk Dalton College Dordrecht
 Penta College
 Huygens College
 SG Mariëndael VSO-ZML/MG
 De Mondriaan onderwijsgroep
 ROC Midden-Nederland
 ROC Midden-Nederland
 CAOP/StAZ - project Veiligheidszorg ®
 CJG Haaglanden
 CJG Haaglanden
 AOb
 CNV Onderwijs
 VOS Abb
 Ministerie van Justitie
 Ministerie van OCW

Ronald Ulrich	AEF, projectleider Actieprogramma
Edward van der Torre	COT
Maike Wensveen	COT
Ineke Hoekstra	AEF
Anne Graumans	AEF
Evelien Deiters	AEF

Bijlage 2: Aanwezigen toetsbijeenkomst

Utrecht, 11 januari 2008

Wie	Organisatie
Leo de Jong	Arbeidsinspectie
Jo Simons	VO-raad
Rinus van Hout	Huygens College
Alice van der Mark	De Mondriaan onderwijsgroep
Marijke de Bruijn	ROC Midden-Nederland
Peter Peerdeman	CAOP/StAZ - project Veiligezorg ®
Hans van Willegen	VOS Abb
Ronald Ulrich	AEF
Ineke Hoekstra	AEF

Schriftelijke reacties ontvangen van

Wie	Organisatie
Carmen van Liempt	De Kinderhof, Amersfoort
Corine van Helvoirt	WEC-Raad
Wouter Prins	CNV Onderwijs
Marieke Weemaes	MBO-Raad
Anke Visser	Centrum School en Veiligheid
Gerard Willemsen	AOb
Leon Henkens	Onderwijsinspectie

Bijlage 3: Samenstelling Begeleidingscommissie

Wie

Saskia Broek
Marion Hoeberichts
Michael Hoppe
Frans Mentjox
Wouter Prins
Jo Simons
Hans van Willegen
Gerard Willemsen

Organisatie

Ministerie van BZK
Ministerie van OCW
Ministerie van OCW
VO-Raad (tot december 2007)
CNV Onderwijs
VO-Raad (vanaf december 2007)
VOS-ABB
AOB

Bijlage 4: Afkortingen

A&G	Agressie en geweld
AI	Arbeidsinspectie
AOb	Algemene Onderwijsbond
APS	Algemeen Pedagogisch Studiecentrum
BVE	Beroepsonderwijs en volwasseneducatie
BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CCV	Centrum Criminaliteitspreventie Veiligheid
COT	Instituut voor Veiligheids- en Crisismanagement
CSV	Centrum voor School en Veiligheid
HBO	Hoger Beroeps Onderwijs
IRIS	Incidenten Registratie In School
KTV	Kwaliteitsteams Veiligheid
MBO	Middelbaar Beroepsonderwijs
NJI	Nederlands Jeugdinstituut
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
OI	Onderwijsinspectie
OM	Openbaar Ministerie
Pabo	Pedagogische Academie Basisonderwijs
PO	Primair Onderwijs
RI&E	Risico Inventarisatie en Evaluatie
SES	Sociaal economische status
VIOS	Veilig in en om School
VO	Voortgezet Onderwijs
VSNU	Vereniging van universiteiten
WO	Wetenschappelijk Onderwijs