

Protocol Fysiek beperkend handelen en vrijheidsbeperkende maatregelen

Behandeld in	versie	datum	status
Directeuren overleg	0.5	2021.04.06	concept
Directeuren overleg	0.6	2021.05.17	concept
Cie ARBO & Sociale Veiligheid	0.6	2021.06.01	concept
GMR	0.7	2021.06.28	concept
Directeuren overleg	0.7	2021.07.05	definitief

Inleiding

Onderwijsgroep Buitengewoon is een onderwijsorganisatie die, in samenwerking met partners in het onderwijs, de zorg en de arbeidsmarkt, vanuit een geïntegreerde benadering, kwalitatief goed (voortgezet) speciaal onderwijs en praktijkonderwijs aanbiedt. Ons doel is de mogelijkheden van onze leerlingen, om zoveel mogelijk op eigen kracht te kunnen deelnemen in de maatschappij, te vergroten. Dit doen we door ons te focussen op:

- didactiek en orthopedagogiek van de specifieke extra ondersteuningsbehoeften van leerlingen;
- een curriculum van leergebied overstijgende leerdoelen;
- intensieve samenwerking met de (jeugd)zorg, kinderopvang en arbeidsmarkt;
- een hoog niveau van individuele leerlingenzorg door de commissies voor de begeleiding

Daarbij streven het bestuur en de schoolleiding naar een optimaal veiligheidsbeleid voor haar medewerkers, leerlingen en bezoekers. Het veiligheidsbeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en het welzijn van haar medewerkers, leerlingen en bezoekers. Seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie worden actief bestreden.

Buitengewoon heeft daartoe een veiligheidsbeleidsplan opgesteld. Dit plan betreft een integraal beleidsplan en maakt onderdeel uit van het totale schoolbeleid en van het te voeren Arbo beleid met betrekking tot het voorkomen van seksuele intimidatie, agressie, geweld (waaronder pesten) en discriminatie zoals dat is vastgelegd in het Arbobeleidsplan 2020 -2024. Het veiligheidsbeleidsplan besteedt nadrukkelijk aandacht aan het beschermen van medewerkers, vrijwilligers en stagiaires, (hierna te noemen 'de medewerker(s)'), bezoekers en leerlingen tegen seksuele intimidatie en tegen agressie en geweld (waaronder pesten), die binnen of in de directe omgeving van de scholen kunnen voorkomen.

Fysiek- en/of vrijheidsbeperkend handelen in situaties waar de veiligheid van de leerling en/of diens omgeving in het geding is, is uiteraard geen doel op zich. Het nemen van dergelijke maatregelen is een stap in een pedagogisch proces, waarbij de medewerker signalen herkent en eerst probeert met andere maatregelen – zoals de-escalerende methodieken – te reageren en waarbij aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan.

Het opstellen van die voorwaarden is onderdeel van een brede aanpak van het sociale veiligheidsbeleid binnen Buitengewoon en waar relevant in samenwerking met interne en externe samenwerkingspartners. Doel is uiteindelijk dat de medewerkers zich toegerust en handelingsbekwaam voelen in situaties waar de veiligheid van de leerling en/of diens omgeving in het geding is. Daarmee weten zij welke professionele afwegingen zij moeten maken om te handelen.

In de praktijk doen zich, ondanks het geheel aan preventieve maatregelen, situaties voor waarin fysiek beperkend handelen noodzakelijk is, omdat er een onveilige situatie ontstaat voor de leerling zelf, medeleerlingen, personeelsleden en / of bezoekers.

We baseren ons bij dit protocol op de Richtlijn Fysiek beperkend handelen en/of vrijheidsbeperkende maatregelen binnen het onderwijs, zoals dat door School & Veiligheid, het Nederlands Jeugdinstituut en het Landelijk Expertise Centrum Speciaal Onderwijs in voorjaar 2020 is vastgesteld.

Dit protocol maakt integraal deel uit van ons “Veiligheidsbeleidsplan, versie 2.0, 29 juni 2020” en vervangt protocol 3.6 “Fysiek ingrijpen naar leerlingen”.

In dit protocol legt Buitengewoon de voorwaarden, regels en afspraken vast. Het is belangrijk te realiseren dat er vooraf geen kant en klaar advies of plan kan worden opgesteld over hoe te handelen in alle situaties. Iedere situatie is anders, ieder kind is anders en iedere keer maakt een professional op basis van opgedane kennis en ervaring een professionele afweging hoe te handelen in deze specifieke situaties.

De volgende uitgangspunten zijn leidraad:

- Vrijheidsbeperking (en onvrijwillige zorg)

Het uitgangspunt is om geen of zo weinig als mogelijk vrijheidsbeperking (of onvrijwillige zorg) toe te passen. Subsidiariteit, proportionaliteit en effectiviteit van de genomen maatregelen moeten in acht worden genomen. Subsidiariteit betekent dat de gekozen maatregel noodzakelijk en het minst ingrijpend is. Proportionaliteit houdt in dat de maatregel niet zwaarder is dan strikt noodzakelijk en past bij de ernst van de situatie. Effectiviteit betreft de verwachting dat de gekozen maatregel effectief is.

- Evalueren van vrijheidsbeperking (en onvrijwillige zorg)

De genomen maatregelen moeten worden geëvalueerd na afloop of gedurende de maatregel indien deze langdurig van aard is. Aan de hand van de evaluatie wordt bepaald of de maatregel moet worden bijgesteld. Per evaluatiemoment wordt bepaald wie er bij aanwezig moeten zijn.

In de hierna volgende tien paragrafen verantwoorden we ons over de wijze waarop wij invulling geven aan fysiek beperkend handelen en / of vrijheidsbeperkende maatregelen.

1. Communicatie met onze interne samenwerkingspartners

Met onze interne samenwerkingspartners wordt de visie op veiligheid in en om de school/klas bepaald en worden de voorwaarden die voor fysiek- en/of vrijheidsbeperkend handelen geëigend zijn besproken. Met name onze zorgpartners hanteren andere uitgangspunten. Dit protocol dient daarbij als leidraad. Doel is dat iedere partij c.q. medewerker weet welke preventieve maatregelen er genomen zijn en welke professionele afwegingen gemaakt moeten worden om te handelen.

Bij het opstellen van onderwijs-zorgarrangementen dient een concrete uitwerking van dit protocol met de taakverdeling tussen onderwijs- en zorgmedewerkers te worden gevoegd.

In de Wet zorg en dwang (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2018-36.html>) wordt onder “onvrijwillige zorg” verstaan, zorg waartegen de cliënt of zijn vertegenwoordiger zich verzet. Dit kan zijn op gebieden zoals medicatie, fysieke beperking, toezicht, beperking van het kind om zijn eigen leven in te richten, maatregelen in het kader van bezoek ontvangen, lichamelijk onderzoek. Dwang, zoals bedoeld in de Wet zorg en dwang (Wzd) is niet op onderwijssituaties van toepassing.

Vragen worden dan gesteld in de vorm van:

- Is er een ernstig nadeel voor het kind wanneer de onvrijwillige zorg niet ingezet wordt?
- Wat is nodig om het nadeel af te wenden of te voorkomen?
- Wat is het meest effectief en geschikt?
- Wat is proportioneel (is het in verhouding?)
- Is het subsidiair (is er geen andere oplossing)?
- Wordt de onvrijwillige zorg verantwoord ingezet (onder toezicht).

Medische handelingen dienen altijd door een bekwame zorgmedewerker te worden verricht, dan wel een schoolmedewerker in het bezit van een bekwaamheidsverklaring (zie protocol Medicijnverstrekking en medische handelingen).

Bij aanvang van werkzaamheden op onze scholen wordt het protocol én de afspraken met onze interne samenwerkingspartner besproken in het zorgteam. De eindverantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de directeur. De stagiaires worden ingelicht door de stage coördinator.

2. Definitie van gedrag en maatregel

In dit protocol gaat het om (onacceptabel) grensoverschrijdend gedrag vanaf het moment dat de verantwoordelijkheid aan de school is overgedragen tot het moment dat de verantwoordelijkheid weer door anderen wordt overgenomen.

We spreken van (onacceptabel) grensoverschrijdend gedrag wanneer de leerling een bedreiging vormt voor zichzelf of een ander en/of het gevoel van veiligheid voor zichzelf of de omgeving verstoort.

Medewerkers van Buitengewoon worden getraind in gedrag regulerende technieken. Het leert medewerkers tijdig spanning of boosheid te herkennen om zo escalatie te voorkomen.

5-stappen die escalatie kunnen voorkomen:

Stap 1: De mondelinge waarschuwing

Betreffende leerling krijgt een mondelinge waarschuwing van de medewerker die het gedrag constateert. Als dit niet de eigen mentor is, stelt hij/zij diegene op de hoogte. De betreffende medewerker wordt wel bij de verdere stappen betrokken.

Daarnaast worden mogelijke de-escalatie middelen/handvatten ter regulering van het gedrag, benoemd en aangeboden. Denk bijvoorbeeld aan een time-out.

Stap 2: Gesprek met de mentor

Bij herhaling van hetzelfde gedrag op een ander moment volgt een gesprek door de mentor met de leerling. De mentor analyseert samen met de leerling waar het gedrag vandaag komt. Zo nodig/mogelijk in samenspraak met de Intern Begeleider en/of Gedragswetenschapper. Samen

maken ze afspraken/een signaleringsplan voor een vooraf bepaalde periode om herhaling te voorkomen. De mentor belt na einde van de schooldag de ouder(s)/verzorger(s) en informeert/besprekt het herhaalde gedrag en het (opgestelde) signaleringsplan. Ouder(s)/verzorger(s) bespreken thuis het gedrag met hun zoon/dochter en koppelen de bevindingen uit dit gesprek terug aan de mentor. De mentor informeert overige collegae over het signaleringsplan. De mentor maakt een begeleidingsverslag en koppelt het begeleidingsverslag én het signaleringsplan aan het leerlingvolgsysteem.

Stap 3: Gesprek met mentor, ouder(s)/verzorger(s), IB-er/coördinator

Indien een gedragsverandering binnen de afgesproken periode niet verwezenlijkt kan worden en het gedrag zich snel daarna opnieuw vertoont volgt er een gesprek met de mentor, leerling, ouder(s)/verzorger(s), IB-er/coördinator en eventuele hulpverlening. Een passende sanctie/consequentie kan in overleg vastgesteld worden. Het signaleringsplan wordt doorgenomen en indien nodig aangepast.

Stap 4: Bespreking CvB/directie; daarna beslissing wel/niet beëindiging van de dag of schorsing

Leiden deze consequenties/sancties uiteindelijk niet tot verandering van het gedrag, dan volgt na intern overleg (Commissie van Begeleiding) een gesprek door de IB-er/coördinator en gedragswetenschapper met de leerling, ouder(s)/verzorger(s) en mentor. De directeur/coördinator zal in deze stap een schorsing overwegen. Indien van toepassing wordt er een schorsingsbrief opgesteld en verstuurd. Een feitelijke schorsing (brief) wordt tevens altijd verstuurd naar de inspectie van het onderwijs. Daarnaast wordt ook de leerplichtambtenaar op de hoogte gesteld. Het signaleringsplan wordt besproken en er wordt bekeken of er meer hulp/ondersteuning intern of extern nodig is.

Stap 5: Gesprek met directie en ouder(s)/verzorger(s) en leerling; schorsing of verwijdering

Indien het gedrag niet verandert zal er een gesprek plaatsvinden met de directeur, de IB-er/coördinator, de leerling, de ouder(s)/verzorger(s) en de mentor. In deze stap kan de directeur overgaan tot de procedure schorsing en/of verwijdering.

Desondanks kunnen conflictsituaties ontstaan die leiden tot onveilige situaties. Onveilige situaties, voor de leerling zelf of voor een ander, zijn die situaties waarbij agressie en geweld aan de orde is of die door het laten bestaan van de situatie vrijwel zeker zal leiden tot agressie en geweld. Wij verstaan hieronder ook fysieke en verbale dreiging, vernieling en ernstige verstoring van het leer- en werkklimaat.

Er kan echter niet altijd voorkomen worden, uit oogpunt van fysieke veiligheid of veilig leer-/werkklimaat, dat fysiek ingrijpen noodzakelijk is.

Fysiek ingrijpen is nooit een middel op zich. Er zijn altijd stappen aan vooraf gegaan, soms slechts enkele seconden, en er zullen altijd acties volgen om soortgelijke situaties in de toekomst te voorkomen.

Met fysiek ingrijpen wordt bedoeld; het vastpakken en –vasthouden van een leerling en wanneer nodig het wegleiden van een leerling uit de situatie met behulp van vasthouden. Hierbij kunnen specifieke ~~de-escalerende~~ grepen, aangeleerd tijdens de gedrag-regulatietraining, toegepast worden.

Uitgangspunten bij fysiek ingrijpen:

1. Fysiek ingrijpen is een uiterst middel. Alle andere pedagogische hulpmiddelen hebben onvoldoende geholpen en er is een onveilige situatie of deze dreigt te ontstaan. Er zijn altijd stappen aan voorafgegaan en er zullen altijd acties op volgen om soortgelijke situaties in de toekomst te

voorkomen. Hoewel fysiek ingrijpen een machtsmiddel is blijft de ingreep er op gericht om de veilige situatie te herstellen.

2. De afhandeling van het conflict is erg belangrijk. De leerling zelf, maar ook de leerlingen die bij het conflict betrokken raken, moeten weten dat fysiek ingrijpen nooit “normaal” is. Het is belangrijk om uit te leggen waarom er fysiek is ingegrepen, zowel aan leerlingen als ouders.

3. De medewerker moet vanuit een professionele houding kunnen handelen. Fysiek ingrijpen kan alleen als de medewerker emotioneel niet te zeer bij het conflict betrokken is of dreigt te raken. Als hij/zij dit niet kan, dan zal een andere medewerker ingeschakeld worden. Dit moet tijdig gebeuren, het kan fysiek ingrijpen voorkomen.

4. Daar waar fysiek ingrijpen noodzakelijk is, wordt minimaal een tweede medewerker gevraagd om bij te springen.

Dit heeft meerdere redenen:

- een tweede medewerker kan de-escalerend werken;
- de medewerkers kunnen van elkaar zien of de emotionele betrokkenheid niet te groot wordt;
- met twee medewerkers is de kans op een worstelpartij waarbij leerling en/of medewerker elkaar letsel aanbrengen minder groot.

5. Fysiek ingrijpen gebeurt proportioneel en stopt zodra de onveilige situatie is opgeheven. Tijdens en na een fysieke ingreep blijft herstellen van contact belangrijk. Medewerkers zullen duidelijk aangeven wat er verwacht wordt van de leerling en wanneer de fysieke ingreep niet meer nodig is. Het is belangrijk om te blijven praten met de leerling. Het is belangrijk om contact met de leerling te blijven houden en belangrijk als hulpmiddel om zelf rustig te blijven.

Als richtlijn voor fysiek ingrijpen wordt onderstaand schema gehanteerd:

AANPAK	Leerling wel aanspreekbaar	Leerling niet aanspreekbaar
Leerling werkt wel mee	Geen fysiek ingrijpen nodig	Geen fysiek ingrijpen nodig; Kans op fysiek ingrijpen wel aanwezig
Leerling werkt niet mee	Door communicatie en proportioneel fysiek ingrijpen tot meewerken bewegen Gebruik grepen en ondersteun verbaal. Grijp met minimaal 2 personen in. Spreek af wie leider is. Naar rustige ruimte brengen, blijf bij leerling. Bespreek na met leerling.	Extreme escalatie: Proportioneel fysiek ingrijpen. Contact blijven zoeken. Zorg dat omgeving veilig is, zowel medeleerlingen als collega's als jijzelf. Haal hulp waar nodig.

- de medewerker beoordeelt of er sprake is van een onveilige situatie.
- de medewerker beoordeelt of fysiek ingrijpen nodig is.
- de medewerker handelt volgens de uitgangspunten.

Gebruikte grepen: binnen de gedrag regulatietraining aangeleerde technieken van vasthouden, klemmen en waar mogelijk wegleiden.

AFHANDELING	Leerling wel aanspreekbaar	Leerling niet aanspreekbaar
Nazorg	Probleem opgelost: 1 Meld voorval in incidentenregistratie 2 Licht iemand van CVB kort in. 3 Neem telefonisch contact op met ouders of groepsleiding om voorval te melden.	Probleem opgelost: 1 Meld voorval in incidentenregistratie 2 Denk aan nasleep escalaties voor personeel en leerlingen. Bespreek wat er is gebeurd. (zie protocol nazorg) 3 Meld aan ouders of groepsleiding 4 Gesprek organiseren met betrokkenen. Eventueel verwijdering/ schorsing van school (zie protocol)

- de leerling wordt tot rust gebracht.
- in samenspraak met de directeur of degene die hem vervangt zal er oog zijn voor en zullen er acties worden ondernomen richting:
 - o de leerling zelf
 - o betrokken anderen
 - o getuigen
 - o leerkrachten die betrokken waren bij het conflict
 - o de ouders/verzorgers.

3. Communicatie met ouders (en leerlingen)

Tijdens de intake van nieuwe leerlingen worden de ouders/verzorgers geïnformeerd over de preventieve maatregelen afspraken en inrichting van het schoolklimaat rondom het waarborgen van de veiligheid van de leerling en/of diens omgeving. Daarnaast krijgen ouders/verzorgers uitleg over de wijze waarop zij in geval van betrokkenheid van hun kind worden geïnformeerd. Hierbij wordt verwezen naar het schoolveiligheidsplan.

Dit protocol is, via een hyperlink, opgenomen in de schoolgids.

Indien er sprake is geweest van fysiek en/of vrijheidsbeperkend handelen wordt er in het bijzijn van een bij het incident aanwezige collega, telefonisch contact opgenomen met de ouders/verzorgers om mogelijke vervolgstappen te bespreken en afspraken te maken. Waar mogelijk wordt er direct, maar in ieder geval dezelfde dag, contact opgenomen. Aan de ouders wordt gemeld dat het telefoongesprek door twee collega's wordt gevoerd.

Tevens wordt er telefonisch contact opgenomen door de groepsleerkracht als de veiligheid van een medeleerling in het geding is geweest.

4. Proportionaliteit en subsidiariteit

De medewerkers van Onderwijsgroep Buitengewoon zijn bekend met de wijze waarop zij fysiek- en of vrijheidsbeperkend mogen handelen. Dit betekent dat zij bekend zijn met de afspraken in het veiligheidsplan en dit protocol en getraind zijn en blijven met betrekking tot fysiek handelen. Zij kunnen hun handelen achteraf verantwoorden.

Indien een fysiek- en of vrijheidsbeperkende handeling wordt uitgevoerd, dan gelden hierbij de volgende uitgangspunten:

- a. de handeling is noodzakelijk en het minst ingrijpend;
- b. de handeling is niet zwaarder dan strikt noodzakelijk en past bij de ernst van de situatie;
- c. het is de verwachting dat de gekozen handeling effectief is;
- d. de medewerker maakt aan de leerling (naar vermogen) duidelijk wat de reden is voor het fysiek- en of vrijheidsbeperkend handelen en maakt duidelijk wat de duur ervan is;
- e. de medewerker legt, indien nodig, uit aan andere leerlingen waarom de handeling is uitgevoerd.

5. Taakverdeling

De directeur van de school is verantwoordelijk, ook voor het handelen van de medewerkers dat zij toelaat in de klas.

Medewerkers in de klas zijn bevoegd om fysiek beperkend te handelen wanneer een leerling een bedreiging vormt voor zichzelf en of een ander en/of het gevoel van veiligheid voor zichzelf of de omgeving verstoort. Voor leerlingen met een bekend risico tot grensoverschrijdend gedrag wordt in afstemming met de ouders/verzorgers een signaleringsplan opgesteld. Dit signaleringsplan, met daarin de afspraken t.a.v. het handelen, wordt door de ouders/verzorgers ondertekend.

Wanneer een leerling niet meer in staat is om terug te keren in de klas wordt er in afstemming met ouders naar een oplossing gezocht door de directeur.

Een schorsing wordt pas opgelegd wanneer de veiligheid van de leerling zelf, medeleerlingen en/of personeel ernstig in gevaar is (zie het protocol 3.13 “Schorsen en verwijderen”).

6. Melding en verantwoording

Er vindt altijd een melding en verantwoording plaats. Dit gebeurt in het leerlingvolgsysteem (LVS) i.c. ParnasSys of SOM-today. Zie protocol 5.5 “Incidentenregistratie”.

Meldingen in geval van fysiek ingrijpen worden in de Commissie van Begeleiding en/of het “interventieteam” en/of het zorgteam besproken en teruggekoppeld aan de betrokken medewerker en zo nodig aan het team.

In het kwaliteitssysteem van Buitengewoon is opgenomen dat de directeur minimaal tweemaal per jaar de incidentenregistratie van de school bespreekt met de directeur-bestuurder. Indien de analyse hiertoe aanleiding geeft wordt zo nodig (bovenschools) actie ondernomen.

7. Evaluatie

Als een medewerker in de praktijk fysiek- en of vrijheidsbeperkend heeft gehandeld, moet deze praktijksituatie altijd met betrokkenen worden geëvalueerd. Doordat de medewerker verantwoording aflegt over de uitgevoerde handeling of maatregel, feedback krijgt op het handelen en hierover in gesprek gaat, leren alle betrokken van de situatie. Bij Veldijk vindt altijd evaluatie plaats in hun interventieteam.

Als er sprake is geweest van fysiek ingrijpen of vrijheidsbeperkend handelen wordt de situatie altijd met de leerling nabesproken. Dit gebeurt door de groepsleerkracht en de andere betrokken medewerkers.

Zo is er ook telefonisch contact met de ouders van de leerling. Indien nodig worden de ouders op school uitgenodigd.

Op het einde van het schooljaar staat de evaluatie van het afgelopen schooljaar centraal en onderdeel is dan ook de nabespreking van de incidentenregistratie, met het gehele team.

8. Nazorg

Een incident dat leidt tot fysiek optreden kan ingrijpend zijn voor alle betrokkenen. Het is van belang voldoende aandacht te hebben voor ondersteuning van betrokkenen.

Hoe nazorg wordt geboden staat beschreven in het protocol 3.5 “opvang bij ernstige incidenten”. De praktijk is dat de betrokken medewerker wordt opgevangen door een lid van het zorgteam.

9. Klachten

Ook als er duidelijke afspraken zijn gemaakt over communicatie met ouders en leerling, proportionaliteit en subsidiariteit, taakverdeling, verantwoording en nazorg, is het mogelijk dat er een klacht wordt ingediend. Hierbij treedt de klachtenregeling van Onderwijsgroep Buitengewoon in werking, zie protocol 3.14 “Klachtenregeling Onderwijsgroep Buitengewoon”.

10. Professionalisering

Om veilig fysiek in te grijpen, is het noodzakelijk dat de medewerkers deskundig zijn. Een goed veiligheidsbeleid voorziet in het op maat toespitsen van trainingen hierin.

Aan iedere medewerker wordt de “gedrag-regulatie-training” aangeboden. Deze training gaat onderdeel uitmaken van / maakt onderdeel uit van het “on board” programma voor nieuwe medewerkers.

Medewerkers houden hun vaardigheden bij middels nascholing. Enkele keren per jaar is er een gedrag-regulatie-training. Hierin worden de technieken herhaald en geoefend en is er ruimte voor (het bespreken van) praktijksituaties.

Iedere school heeft een specifieke doelgroep. Training en nascholing is daarom maatwerk. De coördinator Arbo & Sociale Veiligheid organiseert de basistrainingen in overleg met de scholen, met name de gedragwetenschappers. De nascholing is vooral maatwerk, afhankelijk van de ervaring en behoefte het team en de leerling populatie.

11. In de praktijk

Dit protocol vormt de uitgangspunten voor een per school op te stellen concreet stappenplan, waarbij de schoolspecifieke organisatie en doelgroep tot zijn recht komt. Daarbij kunnen door de school toegepaste signaleringsplannen, gespreksformats en gedragspiramides etc. toegevoegd worden.

Bij het opstellen van onderwijs-zorgarrangementen dient een concrete uitwerking van dit protocol met de taakverdeling tussen onderwijs- en zorgmedewerkers te worden gevoegd.