

Protocol Grensoverschrijdend Gedrag door een medewerker

Versie juni 2025

Datum	Actie	Status
03-02-2025	Concept protocol grensoverschrijdend gedrag door een medewerker door Ingeborg Bunnik	afgerond
16-04-2025	Voorgelegd aan manager HR en jurist	afgerond
06-05-2025	Reacties HR en jurist ontvangen	afgerond
05-06-2025	Aangeboden aan DB	afgerond
24-06-2025	Besproken binnen directeurenberaad	afgerond
	Aangeboden aan de GMR	
	Vastgesteld door DB	

Inhoud

Inleiding	3
Wanneer wordt ongewenst gedrag grensoverschrijdend gedrag?	3
Stappenplan grensoverschrijdend gedrag.....	4
Maatwerk	5
Wie is wie lijst.....	5
Incidentformulier	6

Inleiding

Een gedragsprotocol is een richtlijn voor een wenselijke en professionele pedagogische beroepshouding wat betreft de omgang met leerlingen, collega's en ouders. Dit protocol heeft tot doel om ongewenst gedrag te voorkomen (preventief) of aan te pakken (curatief). Het protocol levert daarmee een bijdrage aan het creëren van een veilig leer- en werkklimaat op school.

Soms kan het zijn dat een medewerker ongewenst gedrag laat zien op de werklocatie, zoals de school of het bestuursbureau. Dit kan zich bijvoorbeeld uiten door geen respect tonen voor de ander, op een agressieve manier een collega of een kind of een andere volwassene aanspreken. Gedrag is altijd een teken dat er iets speelt bij de medewerker... maar er zijn wel grenzen aan wat geaccepteerd wordt.

Wanneer wordt ongewenst gedrag grensoverschrijdend gedrag?

Bij **grensoverschrijdend gedrag** is er sprake van gedrag, waardoor **de veiligheid en/of het gevoel van veiligheid binnen de werkomgeving wordt aangetast**. Dit kan betrekking hebben op iedere persoon die in binnen Scala werkzaam is. Het gaat dus altijd om het gedrag van de medewerker en niet om wie de medewerker is als persoon. Een medewerker is niet zijn gedrag.

Belangrijk is dan ook om bij grensoverschrijdend gedrag de onderstaande zaken mee te nemen:

- Aanspreekbaarheid van de medewerker op zijn gedrag;
- Frequentie van het grensoverschrijdend gedrag (incidenteel of structureel?).

Hieronder worden gedragingen beschreven van wat wij als Scala verstaan onder grensoverschrijdend gedrag. Daarbij kan het gedrag ook via social media geuit worden. Daarvoor wordt verwezen naar het social media protocol.

- Verbaal agressief gedrag: respectloos, grof en kwetsend taalgebruik naar anderen, naar kinderen als volwassenen. Ook discriminerende, racistische en/of seksueel getinte opmerkingen vallen onder verbale agressie;
- Fysiek agressief gedrag: zoals duwen, hardhandig vastpakken, slaan, schoppen, bijten en bespugen van een ander, naar kinderen als volwassenen. Ook het gooien van spullen (niet als spel bedoeld) naar een ander wordt hiertoe gerekend;
- Provocerende lichaamstaal of mondeling provoceren van een ander, naar kinderen als volwassenen;
- Seksueel grensoverschrijdend gedrag: in woord, beeld, gebaar en/of fysiek seksuele uitingen doen;
- Destructief gedrag: Het moedwillig vernielen van materiaal;
- Weglopen uit de situatie dan wel ontkennen van de situatie om onder consequenties van het eigen gedrag te proberen uit te komen;
- Het meenemen dan wel nuttigen van (verboden) genotsmiddelen zijnde alcohol en/of drugs onder werktijd. Voor het gebruik van tabakswaar geldt de wetgeving rookverbod op schoolterreinen (november 2020)

En wat als een medewerker nu grensoverschrijdend gedrag laat zien?

Stappenplan grensoverschrijdend gedrag

Stap 1

De medewerker wordt aangesproken op zijn grensoverschrijdend gedrag, het liefst door degene tegenover wie de medewerker het grensoverschrijdende gedrag heeft laten zien. Als degene dat niet direct durft of kan, dan kan diegene hulp vragen aan zijn collega of direct leidinggevende of interne of externe vertrouwenspersoon om het gesprek voor te bereiden en/of erbij aanwezig te zijn.

Betreft het een directeur of manager dan kan eventueel ook contact met de directeur-bestuurder worden opgenomen.

Betreft het de directeur-bestuurder dan dient de medewerker, eventueel met de extern vertrouwenspersoon samen, dit te melden bij de voorzitter van de Raad van Toezicht.

Betreft het een kind of ouder of ander persoon dan een medewerker van Scala dan kan het kind met of zonder de ouders naar de interne vertrouwenspersoon of directeur, de ouder of andere persoon kan naar de interne vertrouwenspersoon of directeur.

De uitzondering op stap 1 betreft seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen een medewerker en een kind. Dit dient direct door een ieder die maar vermoeden heeft van grensoverschrijdend gedrag tussen medewerker en kind worden gemeld bij de directeur-bestuurder. Deze zet de melding door naar de vertrouwensinspecteur.

Stap 2

Tijdens het gesprek wordt kort en concreet het gedrag van de medewerker beschreven en wat dit heeft gedaan met andere betrokkenen. Vervolgens wordt de medewerker gevraagd of hij/zij/hen het gedrag van zichzelf kent. Dit biedt de ingang om de voortdurende zorgen t.a.v. het grensoverschrijdende gedrag te bespreken en worden er gezamenlijke afspraken gemaakt met de medewerker en school. Het belangrijkste is dat de medewerker op de een of andere manier open staat tot relatieherstel.

Stap 3

De korte beschrijving van het gedrag en afspraken worden samengevat in een verslag. De medewerker krijgt een papieren verslag aangeboden en worden verzocht om het verslag te ondertekenen, zodat allen weten wat de afspraken zijn. Dit getekende verslag wordt opgenomen in het personeelsdossier van de betreffende medewerker.

Stap 4

De medewerker vertoont wederom grensoverschrijdend gedrag. Er is dus sprake van herhaling. Daarbij volgt direct de volgende consequentie voor het grensoverschrijdend gedrag:

- In overleg met de directeur-bestuurder en directeur volgt er een disciplinaire maatregel. Bij het opleggen van een disciplinaire maatregel worden de daaromtrent in de CAO PO opgenomen regels in acht genomen. Betreft het een directeur dan vindt er geen overleg plaats met de directeur, maar dan beslist de directeur-bestuurder met de manager HBM. Betreft het de directeur-bestuurder dan beslist de RvT.

Stap 5

Er vindt een gesprek plaats met de medewerker, direct leidinggevende (en interne vertrouwenspersoon) en eventuele betrokken persoon/personen. Daarbij worden stap 2 en 3 herhaald.

Stap 6

Als een medewerker grensoverschrijdend gedrag blijft vertonen dan kan de directeur-bestuurder overgaan tot ontslag. Hierbij zal eerst advies gevraagd worden bij de leidinggevende en manager HBM.

Maatwerk

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij de direct leidinggevende in overleg met de directeur-bestuurder en expert sociale veiligheid van Scala afwijkt van het stappenplan. Sommige gevallen van grensoverschrijdend gedrag kunnen afhankelijk van de aard en ernst van de gedraging onmiddellijk leiden tot het opleggen van een disciplinaire maatregel, een schorsing ontslag, een ontslag op staande voet of tot het doen van aangifte, bijv. daar waar sprake is van ernstig lichamelijk geweld of seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Wie is wie lijst

Directeur bestuurder van Scala is Patricia de Folter

Voorzitter Raad van Toezicht zie website Scala dit zijn wij

Interne vertrouwenspersoon. Elke school heeft minimaal twee interne vertrouwens personen voor onze school zijn dat (namen personen)

Externe vertrouwenspersonen van Scala zijn Annelies Spitz/ Roy Ploegmakers

Mail: anneliesspitz@vertrouwenswerk.nl of royploegmakers@vertrouwenswerk.nl

Expert sociale veiligheid binnen Scala is dit Ingeborg Bunnik. Ze is beschikbaar als sparringpartner voor alle medewerkers beschikbaar.

mail ingeborg.bunnik@scalascholen.nl

Als je als medewerker een zorg of een klacht hebt die gaat over seksueel misbruik, seksuele intimidatie, psychisch of fysiek geweld (waaronder pesten), discriminatie of radicalisering op school dan kun je telefonisch contact opnemen met een van de vertrouwensinspecteurs 0900-111 3 111 (tussen 8.00-17.00 uur op werkdagen)

Incidentformulier

Dit komt in het dossier van de medewerker te hangen in Afas onder de noemer incident

Datum	
Soort incident (haal weg wat niet van toepassing is)	Verbaal agressief gedrag Fysiek agressief gedrag Provocerende lichaamstaal of mondeling provoceren van een ander Seksueel grensoverschrijdend gedrag Destructief gedrag Ontwijkend gedrag Het meenemen dan wel nuttigen van (verboden) genotsmiddelen zijnde alcohol en/of drugs onder werktijd.
Wie zijn betrokken?	
Korte beschrijving voorval	
Besproken met de leidinggevende en betrokkenen op	
Concrete afspraken	
Datum evaluatie (indien noodzakelijk)	
Handtekening voor gezien	
Zienswijze medewerker	