



# Pestprotocol

Respectvol met  
elkaar omgaan op  
het Grafisch Lyceum  
Utrecht

*Versie 2021 - 2022*

# INHOUD

<b>Waarom een pestprotocol?</b> .....	<b>3</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>3</b>
<b>Leeswijzer pestprotocol</b> .....	<b>3</b>
<b>De impact van pesten</b> .....	<b>3</b>
<b>Input voor dit pestprotocol</b> .....	<b>3</b>
<b>HOOFDSTUK 1. Een respectvolle leer- en werkomgeving binnen het mbo.</b> 4	<b>4</b>
<b>1.1 Zo ga je respectvol met elkaar om</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2 Een respectvolle leer- en werkomgeving: de basisvoorwaarden</b> .....	<b>4</b>
<b>HOOFDSTUK 2. Een respectvolle leer- en werkomgeving in de klas</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1 Voorwaarden voor een respectvolle omgang met elkaar</b> .....	<b>7</b>
<b>HOOFDSTUK 3. Aanpak bij pesten</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1 Pesten van studenten</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2 Pesten van medewerkers</b> .....	<b>10</b>
<b>3.3 Zo pak je pesten van studenten aan</b> .....	<b>10</b>
<b>3.4 Zo pak je pesten van medewerkers aan</b> .....	<b>12</b>
<b>3.5 Een specifieke aanpak bij cyberpesten</b> .....	<b>12</b>
<b>BIJLAGE 1 Methoden bij het omgaan met pesten</b> .....	<b>13</b>
<b>No Blame Approach</b> .....	<b>13</b>
<b>Vijfsporenaanpak</b> .....	<b>14</b>
<b>BIJLAGE 2 Protocol social media</b> .....	<b>16</b>
<b>Zo gaan we om met social media</b> .....	<b>16</b>

## Waarom een pestprotocol?

### Inleiding

Pestgedrag beschadigt mensen en leidt tot een onveilig leerklimaat. Het komt regelmatig voor in het mbo. En daarbij gaat het om pesten van studenten én van medewerkers. Dit willen we voorkomen. Daarom hebben we een pestprotocol opgesteld voor onze school.

### Leeswijzer pestprotocol

Dit protocol benadert respectvolle omgang op drie niveaus.

1. Het eerste hoofdstuk gaat over het vergroten van een respectvolle omgang met elkaar op organisatieniveau.
2. Hoofdstuk twee bespreekt ditzelfde vraagstuk, maar dan op het niveau van de klas.
3. Het derde en laatste hoofdstuk beschrijft hoe we omgaan met pesten als dit toch gebeurt.

### De impact van pesten

Gepest worden, nu of in het verleden, heeft vaak een enorme impact op het leven. Uit onderzoek van E. Verhagen 'De psychologische gevolgen van pesten' (2007) blijkt dat gepeste mensen jaren na het pesten mentaal minder weerbaar zijn. Sociaal functioneren zij minder dan niet-gepeste mensen. Deze gevolgen kunnen beperkt worden als er in de periode van het pesten voldoende sociale steun geboden wordt en als de gepeste zelf de regie over zijn leven terugkrijgt. Trainingen over assertiviteit, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden kunnen veel voor gepeste jongeren en pesters betekenen.

### Input voor dit pestprotocol

Om te onderzoeken wat een respectvolle omgang in het mbo inhoudt, zijn 67 medewerkers en studenten van mbo-instellingen door het hele land geïnterviewd over hun ervaringen en wensen rond dit onderwerp. De informatie die dit opleverde, vormt het fundament van het pestprotocol. (Bron: Structurele aanpak bij pesten, versie 3. Platform Veiligheid MBO, 2014.)

# HOOFDSTUK 1. Een respectvolle leer- en werkomgeving binnen het mbo

**Respectvol omgaan met elkaar zorgt voor een sociaal veilige leer- en werkomgeving en is een verantwoordelijkheid die door iedereen binnen de organisatie gevoeld en gedragen wordt. Hoe vergroot je de kans op een respectvolle omgang op organisatieniveau? We beschrijven het in dit hoofdstuk.**

Uit het vooronderzoek blijkt dat studenten en docenten zich in deze situaties met respect behandeld voelen:

- Als de ander oprechte interesse toont in wie je bent.
- Als je met een open houding benaderd wordt.
- Als er naar je geluisterd wordt.
- Als je mag zijn zoals je bent.
- Als je de juiste hulp krijgt wanneer je dat nodig hebt.
- Als je betrokken wordt bij een gesprek of het oplossen van een probleem.

*(Bron: interviews uitgevoerd door Cirquest)*

## 1.1 Zo ga je respectvol met elkaar om

### 1. Accepteer elkaar

Laat iedereen in zijn waarde en ga op basis van gelijkwaardigheid met elkaar om. Afkomst, sekse, uiterlijke kenmerken, seksuele geaardheid, religieuze, politieke en maatschappelijke opvattingen vormen samen de kern van iemands identiteit. Het is belangrijk te kunnen zijn wie je bent. Neem daarom de zienswijze van een ander serieus.

### 2. Waardeer elkaar

Iedereen is waardevol, het is belangrijk om elkaars goede kanten te willen zien. Ook al ben je het niet met elkaar eens, je bereikt het gewenste gedrag door elkaar te stimuleren, te steunen en aan te spreken.

## 1.2 Een respectvolle leer- en werkomgeving: de basisvoorwaarden

Hoe vergroot je de kans op een respectvolle leer-en werkomgeving binnen het mbo? Daarvoor zijn acht basisvoorwaarden voor medewerkers en studenten.

### Wat verstaan we onder een medewerker en een student/ leerling?

- *Medewerker:* iedere persoon die binnen de school een functie vervult. Vaak zijn dat mensen met dienstverband met de school. Maar ook tijdelijke krachten, gastdocenten en bezoekers vallen onder deze definitie. Van alle medewerkers mag verwacht worden dat ze beschikken over de kerncompetentie: hanteren van sociaal veilig gedrag.
- *Student/leerling:* iedere persoon die een onderwijsovereenkomst met de school heeft.

### **1. Medewerkers hebben een voorbeeldfunctie**

Laat zien dat verantwoordelijkheden en afspraken duidelijk zijn voor iedereen. Straal uit dat je trots bent op de school waar je werkt. Daarmee vergroot je de kans dat de studenten ook trots zijn op hun school. Hoe trots iedereen is op zijn school blijkt een goede graadmeter voor een respectvolle omgang op school. Daarmee is een basis gelegd voor gezamenlijkheid en betrokkenheid en is er vanzelfsprekend respect voor iedereen binnen de school.

### **2. Neem samen verantwoordelijkheid voor een sociaal veilig schoolklimaat**

Het respectvolle gedrag wordt instellingsbreed gevoeld en gedragen. Elke nieuwe medewerker en student wordt geïnformeerd over verwachtingen over respectvolle omgang. Dat doen we zo:

- Door huis- en gedragsregels. Deze regels geven een duidelijke structuur en leiden tot meer veiligheid.
- Door de gewenste manier van omgaan met elkaar te bespreken tijdens een intake, arbeids- voorwaardengesprek of tijdens de introductieweek bij aanvang van het nieuwe schooljaar.
- Door 'peer to peer': een nieuw personeelslid door collega-coach, een nieuwe student door de studentcoach/ studieloopbaanbegeleider. Door coaching leer je sociaal veilig denken en leer duidelijk e grenzen aan te geven. Daarnaast is er bewust aandacht voor elkaar en vergroot je het solidair gevoel. Hierdoor creëer je laagdrempeligheid en speel je gericht in op gewenst gedrag. Je maakt moeilijke situaties gemakkelijker bespreekbaar.

### **3. Geef sociale veiligheid continu aandacht**

Breng sociale veiligheid op jaarlijkse momenten regelmatig bij medewerkers en studenten onder de aandacht. Bijvoorbeeld:

- tijdens portfoliogesprekken/loopbaangesprekken met studenten;
- tijdens functioneringsgesprekken met medewerkers;
- bij preventieve (les)activiteiten: bijvoorbeeld als vast onderdeel van de stagevoorbereiding van de studenten;
- door doelgerichte spelactiviteiten;
- door het bespreken van instellingsbrede omgangsvormen met je klas en je team;
- tijdens gastlessen en tijdens studiedagen;
- door sociale veiligheid als thema op te nemen in slb/loopbaan/burgerschap;
- tijdens voorlichting door vertrouwenspersonen, SAC-medewerkers of slb'ers.

Wordt de sociaal veilige leer- en werkomgeving verstoord? Dan is het belangrijk dat er aandacht is voor alle betrokken partijen: de pester, de gepeste en de omgeving. Besef hierbij dat de persoon die gepest is, de impact van het ongewenst gedrag bepaalt, en dus niet zijn of haar omgeving. Neem signalen vanuit de omgeving over ongewenst gedrag altijd serieus.

#### **4. Maak duidelijke gedragsregels en huisregels**

Formuleer interne gedragsregels en afspraken altijd helder en positief. Zo weet iedereen binnen de school welk gedrag gewenst is. Elkaar aanspreken op gedrag gaat hierdoor gemakkelijker. Omschrijf deze regels positief: geef je aan welk gedrag je wilt zien in plaats van wat je niet accepteert. Hierdoor benader je iedereen respectvol en vergroot je de kans dat medewerkers en studenten de regels naleven.

#### **5. Leef de vastgestelde omgangsvormen consequent na en handhaaf ze**

Het is belangrijk één lijn te hanteren bij het handhaven van de vastgestelde omgangsvormen.

Dat geldt in de klas en in de rest van de schoolomgeving. Maak afspraken over omgangsvormen met zoveel mogelijk betrokkenen. Zo vergroot je de kans dat de afspraken worden nageleefd. Spreek elkaar aan op de gang, in de kantine en op het schoolplein om gewenst gedrag te bevorderen.

#### **6. Geef voorlichting aan studenten over sociale veiligheid en respectvolle omgang**

Organiseer activiteiten gericht op het voorkomen van incidenten. Geef daarnaast expliciete voorlichting over ongewenst gedrag dat direct actie vereist. Hoe je dat doet, vind je opgesomd onder punt 3. Schakel hulp in voor gastlessen of een persoonsgebonden aanpak als dat nodig is.

#### **7. Vergroot de deskundigheid van medewerkers**

Het management is verantwoordelijk voor een veilige school en is dus op de hoogte van alle activiteiten die bijdragen aan een respectvolle omgang binnen deze school. Dit kan bijvoorbeeld beschreven worden in een jaarverslag over de sociale veiligheid - de Inspectie van Onderwijs vraagt hier ook naar. Een gevolg hiervan is, dat het management alle steun moet geven aan de deskundigheidsbevordering van de medewerkers. Daarnaast zijn trainingen in het herkennen van gedrag en het ombuigen van gedrag belangrijk.

Voorbeelden van dit soort trainingen zijn:

- training in het signaleren van ongewenst gedrag;
- agressiereductietraining;
- informatie over omgangscultuur en straatcultuur;
- gespreksvaardigheidstraining;
- training grenzen hanteren: wanneer kan iemand een situatie van ongewenst gedrag zelf oppakken, wanneer is het verstandig om naar een deskundige door te verwijzen?

#### **8. Zorg voor een centraal meldpunt voor leerlingen**

Geef duidelijkheid en structuur door het aanstellen van een anti-pestcoördinator. Dit is het centrale meldpunt bij pestsituaties, die per melding beoordeelt wie actie moet ondernemen. De coördinator ziet er ook op toe dat de juiste actie en afhandeling plaatsvindt. Een bijkomend voordeel van registratie op één centraal meldpunt is, dat de school inzicht krijgt in dit soort meldingen en preventief beleid kan maken.

## **HOOFDSTUK 2. Een respectvolle leer- en werkomgeving in de klas**

**In dit hoofdstuk van het protocol lees je meer over respectvol omgaan met studenten in de klas. Je krijgt concrete tips om als docent respectvolle omgang met elkaar te stimuleren.**

Hoe creëert de docent een veilige sfeer in de groep, waarin mensen interesse hebben voor elkaar, naar elkaar luisteren en open durven te zijn? We geven je vijf adviezen.

### **2.1 Voorwaarden voor een respectvolle omgang met elkaar**

#### ***1. Geef als docent het goede voorbeeld en toon een open en respectvolle houding aan de studenten***

In de opvoeding is goed 'voorleven' een heel krachtig leermiddel. Dit geldt voor kinderen, maar ook voor adolescenten. Een docent heeft een voorbeeldfunctie voor studenten en kan in de groep een sfeer creëren waarin openheid en respect de ruimte krijgen om te groeien. Als een docent zelf een open en respectvolle houding heeft naar studenten, zet hij daarmee de toon voor de hele groep.

Het is belangrijk om in eerste les al aandacht te besteden aan de manier van omgaan met elkaar. Dat doe je op deze manier:

- Laat de klas groepsafspraken maken over respectvol omgaan met elkaar. De afspraken zijn echt van de studenten; als docent heb je hierbij een begeleidende rol. Het is de taak van de docent om de groep hier steeds aan te blijven herinneren door regelmatig naar de afspraken te verwijzen.
- Geef aan dat de docenten zich ook aan hun afspraken zullen houden. Tijdens groeps gesprekken refereer jij hieraan door studenten te vragen of ze zich door de docent gerespecteerd voelen en waar dat door komt. Door het eigen gedrag als uitgangspunt te gebruiken en 'respectvol met elkaar omgaan' gespreksonderwerp te maken, wordt het onderwerp concreet. Zo leg je de basis voor een goede omgang met elkaar tijdens het gehele schooljaar.

#### ***2. Gebruik Geweldloze Communicatie***

In onze dagelijkse gesprekken gebruiken we vaak geweld zonder dat wij dit doorhebben. Denk hierbij aan veroordelen, kwetsen of het stellen van suggestieve vragen.

Marshall Rosenberg is de grondlegger van Geweldloze Communicatie. Dit is een manier van communiceren die zich kenmerkt door open te zijn, aan te geven welk gevoel het gedrag van de ander oproept en een verzoek te doen zonder de ander te veroordelen en zonder eisen te stellen. De ander hoeft alleen aan ons verzoek te voldoen als hij er werkelijk toe bereid is. Een verzoek is geen eis, als we respectvol blijven en begrip opbrengen wanneer de ander om wat voor reden dan ook niet doet waar we om vragen.

In zijn boek 'Levenverrijkend onderwijs' maakt Rosenberg ons duidelijk hoe we deze methode kunnen toepassen op school. Hij laat zien hoe effectief deze methode jonge mensen kan leren om samen te werken, om conflicten gewelddoos op

te lossen en een bijdrage te leveren aan het welzijn van henzelf en andere mensen. Ze leren om hun behoeften zonder verwijten kenbaar te maken en respectvol naar elkaars behoeften te luisteren.

*Boek:*

- Levenverrijkend Onderwijs – Marshall B. Rosenberg & Marshall Rosenberg (ISBN: 9077770399)

*Meer informatie:*

- <http://www.ai-opener.nl>
- <http://geweldloze-communicatie.blogspot.com/>
- <http://www.cnvc.org/>

### **3. Speel coöperatieve spellen met de groep**

In coöperatieve spellen strijden deelnemers niet tegen elkaar, maar met elkaar. Zo lezen we op [www.zonnespel.nl](http://www.zonnespel.nl):

‘In coöperatieve spellen ervaren spelers de kracht van samenwerking. Er is een gezamenlijk doel, dat bereikt wordt door samen creatief te denken en strategische beslissingen te nemen. Er zijn geen tegenstanders; het spel zélf zorgt voor de uitdaging. De spelers proberensamen te winnen, maar ze kunnen ook allemaal verliezen! In tegenstelling tot de gangbare ‘competitiespellen’, stimuleren deze spellen vaardigheden als samenwerking, overleg en altruïsme. Kenmerkend voor coöperatieve spellen is de opbouwende, open sfeer die tijdens het spelen ontstaat.’

*Meer informatie:*

- <http://www.earthgames.nl/>
- <http://www.lichamelijkeopvoeding.nl/groen.htm>

### **4. Filosofer met studenten**

Filosoferen met studenten heeft verschillende doelen.

Deze doelen kunnen helpen om een respectvolle omgang met elkaar te vergroten:

- ontwikkeling van reflectieve vaardigheden;
- ontwikkeling van luistervaardigheden en concentratievermogen;
- ontwikkeling van het morele bewustzijn;
- overwinnen van angsten als spreken in het openbaar en de angst om vreemd gevonden te worden vanwege je overtuigingen;
- ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden en vragen leren stellen;
- ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden;
- ontwikkeling van mens- en wereldbeeld.

(Bron: <http://www.lerenfilosoferen.nl/>)

### **5. Maak samen rituelen en bouw tradities op**

Gedeelde ervaringen en herinneringen dragen bij aan een positief groepsklimaat. Op deze manier ontstaat een ‘wij-gevoel’, waardoor de kans op uitsluiting klein wordt. Voorbeelden van dit soort tradities:



- Ga in de deuropening staan voor de les begint en begroet iedere student persoonlijk.
- Vraag op maandag hoe het weekend is geweest.
- Besteed aandacht aan verjaardagen in de groep.

*Leestips voor medewerkers*

- Respect!, 99 tips voor het omgaan met jongeren in de straatcultuur. 21e druk, 2009 (ISBN 90-446-070-62)
- Hangjongeren, 99 tips voor buurtbewoners en voorbijgangers. 3e druk, 2008 (ISBN 90-446-1151-9)

## HOOFDSTUK 3. Aanpak bij pesten

**Wat nu als er toch wordt gepest door studenten of medewerkers, ondanks alle inspanningen om een respectvolle omgang te bevorderen? In dit onderdeel beschrijven we welke aanpak helpt bij pesten. Cyberpesten vraagt om een specifiekere aanpak. Daarom besteden we hier een aparte paragraaf aan.**

Pesten is het systematisch uitoefenen van psychische en of fysieke mishandeling door een of meerdere individuen op een persoon, die niet in staat is zichzelf te verdedigen. De macht is daarbij ongelijk verdeeld. Er zijn drie cruciale elementen in de definitie van pesten: herhaling, kwetsing en machtsverschil. Pesten is iets anders dan plagen. Plagen gebeurt af en toe, pesten veel vaker. Bij plagen gaat het om gelijkwaardigheid tussen de mensen, bij pesten is er een machtsverschil. Daarnaast is plagen leuk voor beide partijen, de plager en de geplaagde zien de humor van het plagen. Iemand die gepest wordt, ervaart het pesten als kwetsend. Tot slot gebeurt plagen door verschillende personen; pesten komt vaak van dezelfde personen.

### 3.1 Pesten van studenten

Alle uitingsvormen van pesten komen voor op het mbo: uitschelden, roddelen, fysiek geweld, spullen kapot maken of afpakken, digitaal pesten, buitensluiten of negeren. Als een student vaak afwezig is, als er om hem/haar gelachen wordt of als iemand steeds alleen zit in de pauze, kan dit erop duiden dat de student gepest wordt. Maar er zijn meer signalen. Je leest er meer over in het artikel [Hoe herken je pestgedrag en hoe pak je het aan?](#)

### 3.2 Pesten van medewerkers

Ook pesten op de werkvloer komt regelmatig voor. De meest voorkomende vormen van pesten onder collega's zijn:

- sociaal isoleren: iemand doodzwijgen, negeren of nadrukkelijk minachten;
- iemand het werk onaangenaam en onmogelijk maken: constant de rotklussen geven, bestanden wissen op zijn/haar computer, informatie achterhouden;
- bespotten: vanwege uiterlijk, gedrag, wijze van praten, een andere levensstijl;
- roddelen: op een negatieve manier praten over een collega;
- ongelijke behandeling: collega's in dezelfde functie ongelijk behandelen.

### 3.3 Zo pak je pesten van studenten aan

#### 1. Ga in gesprek

Luister en toon begrip voor de situatie waarin de student of medewerker zich bevindt. Vraag de gepeste persoon welke medestudenten of collega's hij vertrouwt en stuur aan op meer contact met hen. Vraag de gepeste persoon of hij samen met jou een vervolgspraak wil maken met een deskundige, zoals de teamleider, een SAC-medewerker of de vertrouwenspersoon.

Er is een aantal scenario's mogelijk:

- De student wil onder begeleiding praten met de pesters. In dat geval kan de docent of een andere medewerker beide partijen om de tafel zetten en met hen praten. Dan kunnen er afspraken gemaakt worden over de wijze waarop men komt tot een gewenste omgang.
- De student wil dat er niets gedaan wordt. Respecteer deze wens. Vraag wel door: het kan zijn dat de student niet wil praten met de pesters uit angst voor represailles. Probeer hem dan eerst gerust te stellen en jouw rol als begeleider te verhelderen. Motiveer hem om regelmatig bij jou langs te komen om te bespreken hoe hij de onderlinge omgang ervaart en welke wensen hij heeft. Praat hij liever met iemand anders, verwijst hem dan door of raad een training aan.
- De docent of andere medewerker kan los van de concrete situatie een klassengesprek aangaan over gewenst en ongewenst gedrag en de gevolgen ervan. Houd het onderwerp van het gesprek algemeen, met als thema respectvol met elkaar omgaan of prettig samenwerken.  
Vernieuw de groepsafspraken en bespreek wat er gebeurt als je je niet aan de afspraken houdt. Zorg dat de groep zelf deze afspraken maakt, dat iedereen betrokken wordt en dat zij ook zelf maatregelen bedenken. Treed hierbij op als gespreksleider. Als dat nodig is, kun je ook een neutrale buitenstaander vragen het gesprek te leiden.

## **2. Betrek het docententeam en de teamleider bij de situatie**

Stel de docenten die betrokken zijn bij de gepeste student op de hoogte van de onderlinge relaties in de klas, zodat zij hier adequaat op kunnen reageren. Licht ook de teamleider in. Op deze manier werk je als team gezamenlijk aan een eenduidige aanpak van pesten.

## **3. Informeer de ouders**

Betrek de ouders bij wat er speelt op school. Zo zorg je ervoor dat de lijnen tussen de school en de ouders kort zijn en er duidelijkheid is over waar zij terecht kunnen. Doe dit pas na overleg, als het gaat om een minderjarige, of toestemming als het gaat om een meerderjarige gepeste student. Het is aan te raden de student hiervoor te motiveren, zodat ouders op de hoogte zijn en de student steunen. Gaat de student akkoord, dan worden ouders samen met de student uitgenodigd voor een gesprek op school. Zorg daarnaast voor een centraal meldpunt waar ouders van gepeste leerlingen met hun verhaal terecht kunnen. Geef informatie over dit meldpunt aan het begin van het schooljaar.

## **4. Verwijs door**

Is er meer hulp nodig, verwijst de student dan door naar specifieke ondersteuning binnen school (vertrouwens- persoon, SAC, schoolmaatschappelijk werk) of professionele hulp buiten school. Dit geldt voor de gepeste en de pester. Signaleer je ook andere problemen bij de pester? Verwijs dan door naar professionele hulp.

## **5. Gebruik methoden bij het omgaan met pesten**

Ondersteuning door een methode kan heel waardevol zijn. In de

bijlage staat meer informatie over twee veelgebruikte methoden bij het omgaan met pesten: de 'No Blaim Approach' en de 'Vijfsporenaanpak'.

### **3.4 Zo pak je pesten van medewerkers aan**

*Word je zelf gepest? Zet dan deze stappen:*

- Confronteer je pester en maak duidelijk dat je het pestgedrag niet accepteert.
- Meld pestgedrag altijd. Bijvoorbeeld aan je leidinggevende, een vertrouwenspersoon, een lid van de ondernemingsraad, de vakbond, de bedrijfsarts of de klachtencommissie.
- Neem contact op met je vakbond voor advies:  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/pesten>

*Wat doen wij als school om pesten van collega's tegen te gaan?*

- Op onze school laten we duidelijk weten dat pestgedrag niet geaccepteerd wordt.
- We geven collega's het gevoel dat ze met hun leidinggevende kunnen praten als ze ergens mee zitten.
- We hebben een vertrouwenspersoon aangesteld.
- Bij onze klachtencommissie kunnen werknemers terecht met hun klachten over pestgedrag. Zo signaleren we pestgedrag in een vroeg stadium.
- Als werkgever geven we zelf het goede voorbeeld.

### **3.5 Een specifieke aanpak bij cyberpesten**

Cyberpesten of digitaal pesten is pesten via telefoon of computer; voornamelijk via WhatsApp of social media. Het gaat hier om het verspreiden van negatieve berichten over een persoon of het ongewenst plaatsen van foto of video van de gepeste persoon. Digitaal pesten en pesten 'in real life' lopen vaak in elkaar over. Een voorbeeld: een mannelijke mbo-student plaatst een expliciete foto van zijn ex-vriendin tegen haar zin op social media. Zij krijgt vervolgens berichten met commentaar op de foto via haar mobiele telefoon. Ook in de klas en op de gang wordt zij uitgelachen en uitgescholden.

Bij cyberpesten kun je de stappen volgen die hierboven zijn beschreven. Deze vorm van pesten kan echter nog grotere schade aanbrengen dan andere vormen van pesten doen. We hebben daarom als school een protocol voor social media opgesteld. Dit protocol vind je in de bijlage.

*Leestips voor studenten:*

- Verboden voor ouders, Gijs Jansen (ISBN: 9789058716927)

*Leestips voor medewerkers:*

- Pesten op school, Dieter en Gita Krowatschek (ISBN: 9076771731)

## **BIJLAGE 1 Methoden bij het omgaan met pesten**

*Uit: Structurele aanpak bij pesten. Van het platform Veiligheid van de MBO Raad.*

Wanneer je te maken krijgt met pesten, heeft de No Blame methode in eerste instantie de voorkeur. Als er echter ook sprake is van fysiek geweld en vernieling van persoonlijke eigendommen dan is Vijfsporenaanpak wenselijker.

### **No Blame Approach**

In deze methode zorgt het 'niet beschuldigen' voor een potentiële oplossing van het probleem. Het feit dat niemand, ook de pester niet, iets verweten wordt, helpt mee aan het verminderen van het pesten. De 'No BLAME' bestaat uit een serie achtereenvolgende gesprekken tussen de begeleider en de studenten.

De No Blame Approach (ontwikkeld door Robinson en Maines, 1997), vergroot de kans op een rustige situatie op school. In 80% van de pestgevallen bleek deze methode direct succes te hebben, op termijn succes in 14% van de gevallen, in 6% bleef het pesten voortduren (Smith et al., 2003). Wanneer regels en afspraken met betrekking tot pesten worden verbroken is een strategie nodig om het pesten te beëindigen. Docenten besteden vaak veel tijd om de ware toedracht van het pestgedrag te achterhalen. Dit kan voor het slachtoffer zeer beschamend zijn. Om effectief hulp te kunnen bieden hoeft de ware toedracht niet bekend te zijn.

Zorg ervoor dat een aantal medewerkers, bijvoorbeeld slb'ers en SAC-medewerkers, getraind zijn in deze methode. Zij kunnen de gesprekken in de klas dan voeren als objectieve buitenstaander.

#### **1. Gesprek met het slachtoffer**

In het eerste gesprek vertelt de gepeste student zijn verhaal. Hij geeft aan wie het pestgedrag vertonen, wie meelopers zijn en van wie hij steun kan verwachten. Veel gepeste studenten zwijgen omdat zij bang zijn dat pesters zich zullen gaan wreken als zij praten. De begeleider garandeert de gepeste student dat hij met de pesters alleen over de gevoelens van de gepeste leerling zal praten en de schuldigen niet zal straffen. De begeleider maakt duidelijk dat hij ervoor zal zorgen dat het pesten ophoudt.

#### **2. Gesprek met de ouders**

- de ouders duidelijk maken;
- de ouders naar ideeën vragen;
- de verantwoordelijkheid op de ouders overdragen.

Het tweede gesprek is met een groepje van zes tot acht studenten. Dit zijn in ieder geval de pesters, de hoofddaders, maar ook meelopers, neutrale leerlingen en eventuele sympathisanten. Dit gesprek vindt dus plaats zonder de gepeste student(en). Als de studenten vertellen wat er gebeurd is, gaat de begeleider daar nauwelijks op in. Er worden in dit gesprek geen schuldigen aangewezen, maar de gevoelens van de gepeste student(en) worden besproken. Het doel is dat men begrijpt hoe de gepeste zich

voelt en niet om erachter te komen wie wat gedaan heeft. Daarna is het aan het groepje uitgekozen studenten om tot een oplossing te komen.

Hij of zij moet/en aangeven wat hij/zij gaat doen en dat in een 'ik-zin' aangeven. ('ik zal deze student in mijn studiegroepje vragen', 'ik ga in de pauze bij haar zitten', enz.) De begeleider spreekt over elk voorstel een positieve waardering uit. De sfeer moet tijdens dit gesprek zo rustig en ontspannen mogelijk zijn. De studenten zijn vaak verbaasd dat zij niet worden beschuldigd; zij hoeven zich niet te rechtvaardigen. Zij delen samen de verantwoordelijkheid dat het slachtoffer zich beter gaat voelen.

### **3. Evaluatie**

Na een week vinden gesprekken met elke student (de gepeste, pesters en meelopers) afzonderlijk plaats waarin zij kunnen aangeven aan welke afspraken zij zich hebben gehouden. Zonodig wordt deze cyclus herhaald, eventueel met andere betrokken studenten.

## **Vijfsporenaanpak**

Pesten op school is een groepsprobleem met verschillende belanghebbenden; de pester, de zwijgende middengroep, de gepeste student, de ouders, de docent. Wil de aanpak adequaat zijn moet ze zich richten op gelijktijdige specifiek methodische hulp aan deze vijf groepen.

### **1. Hulp aan de pester**

Pesters zijn fysiek sterker dan hun slachtoffers en zien hen als waardeloos. Zij neigen tot agressief gedrag en hebben daar een zwakke controle over en vinden geweld positief. Zij zijn weinig empathisch.

Hulp aan de pester bestaat uit een gesprek met de teamleider waarin ook het verplichtende karakter van de onderwijsovereenkomst ter sprake komt. Hij/zij krijgt straf omdat er geen veiligheid gegeven is aan een klasgenoot. De straf kan bestaan uit het lezen van een boek over pesten of buitensluiten, het met een medeleerling een gesprek hierover hebben en het maken van een verslag met afspraken over veiligheid bieden aan de ander of anderen.

De docent of begeleider voert probleemoplossende gesprekken met deze leerling. Het doel van deze gesprekken is:

- mogelijke oorzaken pestgedrag blootleggen (bijvoorbeeld pestverleden);
- de pester duidelijk maken voor wat het effect van zijn gedrag is op het slachtoffer (vergroten empathisch vermogen);
- met de pester afspraken maken over gedragsverandering (de pester wordt verantwoordelijk voor het slachtoffer).

Aan het eind van elke week wordt aan het slachtoffer gevraagd of hij/zij zich deze week veilig gevoeld heeft, bij een negatief antwoord wordt de pester gevraagd wat hij/zij heeft nagelaten en wat de concrete maatregelen zijn om het antwoord de week erop positief te laten zijn.

Een andeel hiervan is, dat de pester de gepeste onder druk kan zetten

om de docent te vertellen dat hij zich veilig gevoeld heeft. Heeft dit alles geen effect? Dan gaat de begeleider in gesprek met de ouders van de pester.

#### **4. Hulp aan de zwijgende middengroep**

De docent mobiliseert de zwijgende middengroep. In een gesprek met hen stelt hij hen vragen en stelt hij een andere klas of school als 'goede voorbeeld'. Op deze manier krijgt hij de gevoelens van de gepeste in beeld, het aantal pesters, mogelijke oorzaken en de te onderscheiden partijen. Het kan helpen afspraken te maken over partij of geen partij kiezen voor de pester en de gepeste.

#### **5. Hulp aan de ouders**

Wanneer de school de ouders kan betrekken, kunnen zij hun kind aanmoedigen niet mee te pesten, maar stelling te nemen. Daarbij kunnen zij een luisterend oor bieden en hun kind aanmoedigen thuis te praten, of deze nu pester of gepeste is of bij de zwijgende middengroep hoort.

*(Bron: Pesten op school, adviezen aan ouders)*

#### **6. Hulp aan het slachtoffer**

De docent kan voorbeeldgedrag vertonen door zijn omgang met de gepeste student. Hij kan een groepsgesprek voeren of trainingen aanraden (zie hoofdstuk 3 protocol).

#### **7. Hulp aan de docent**

Als de docent hier behoefte aan heeft, kan hij terecht bij een coach. Deze coach is afkomstig uit de tweede lijn of is een collega-docent. Het is belangrijk dat docenten gedurende het hele proces ondersteuning kunnen krijgen. Zij maken samen met specialisten of ervaringsdeskundigen op school een stappenplan, waarbij de methodes worden ingezet.

## **BIJLAGE 2 Protocol social media**

### **Zo gaan we om met social media**

Instagram, YouTube, Facebook en andere social media bieden ons de kans om laten zien wat we doen op onze school en hoe trots we daarop zijn. Maar helaas kunnen berichten op social media ook nare gevolgen hebben. Denk bijvoorbeeld aan cyberpesten. Of het verspreiden van nepnieuws. Om dit te voorkomen, hebben we binnen het GLU gedragsregels opgesteld voor social media. Deze regels gelden voor onze studenten en voor onze medewerkers.

### ***Basisregel 1: denk bij elk bericht dat je plaatst: 'zou ik dit ook over mezelf willen lezen?'***

1. Op social media gelden dezelfde gedragsregels als in het 'gewone' leven. Dat betekent dat je anderen behandelt zoals je zelf ook behandeld wilt worden. Doe dus niets wat anderen kan schaden. Doe je dingen die strafbaar zijn? Bijvoorbeeld het hacken van een account, radicalisering, sexting, pesten, stalken, bedreigen of het verspreiden van beelden die de ander kunnen schaden? Dan nemen we maatregelen. Meer hierover lees je bij 'maatregelen'.
2. Tijdens de les maak je geen beeld- of geluidsopnamen en verspreidt deze ook niet. Dit geldt ook voor online lessen. Dit mag alleen als de schoolleiding of de docent toestemming geeft om tijdens de les iets op social media te plaatsen, bijvoorbeeld als dit onderdeel uitmaakt van de les.
3. Op foto's of video's die we plaatsen op onze kanalen, zijn soms medewerkers of studenten te zien. Wij vragen hier altijd toestemming voor aan medewerkers, ouders of aan leerlingen ouder dan 16 jaar.
4. Je mag op social media kennis en informatie over de school en de mensen op school delen. Wil je daarbij iemand taggen of iemands naam noemen? Vraag deze personen hier dan toestemming voor. En zorg dat het bericht de anderen geen schade toebrengt.
5. Jij bent zelf verantwoordelijk voor de inhoud die je publiceert op social media.
6. Bedenk dat een post op internet voor langere tijd zichtbaar blijft. Ook als je het bericht hebt verwijderd.
7. Krijg je berichten of zie je social media-posts die schadelijk voor iemand kunnen zijn of die over grenzen gaan? Meld dat dan meteen bij de schoolleiding.

### ***Extra afspraak voor medewerkers***

8. Neem je op social media deel aan een discussie die te maken heeft met onze school, vermeld daar dan bij dat je werkt op het GLU.

### ***Houd je je niet aan de regels? Dit zijn de maatregelen voor medewerkers***

1. Eerst kijken we naar de ernst van de uitingen en/of



gedragingen van de medewerker en gaan hierover in gesprek.

2. Op basis van de ernst hiervan nemen we maatregelen die variëren van waarschuwing, schorsing, berisping tot ontslag en ontslag op staande voet.
3. Als het bestuur het gedrag van een medewerker grensoverschrijdend vindt, dan wordt dit telefonisch gemeld bij de Landelijke Vertrouwensinspecteur (0900 – 1113111).
4. Is de overtreding zo ernstig dat mogelijk het strafrecht wordt overtreden? Dan doen we aangifte bij de politie.

***Houd je je niet aan de regels? Dit zijn de maatregelen voor studenten en/of ouders***

1. Ben je student op onze school, dan houd je je aan de regels die binnen het GLU gelden. Dit protocol voor social media hoort daarbij. Houd je je niet aan dit protocol? Dan ben je misschien schuldig aan 'verwijtbaar gedrag'. Alle correspondentie over dit onderwerp wordt opgenomen in het studentendossier.
2. We kijken daarna naar de ernst van de uitingen en/of gedragingen van de student en/of hun ouders/verzorgers. Op basis hiervan nemen we maatregelen die variëren van waarschuwing, schorsing van school, het afnemen van devices en het verwijderen van berichten of beelden daarop tot verwijdering van school.
3. Is de overtreding zo ernstig dat mogelijk het strafrecht wordt overtreden? Dan doen we aangifte bij de politie.