**Leerlingvolgsysteem - Feitenregister (Agressie, incidenten, …)**

Niveau leerling versus eigen personeel

**Agressie → Leerlingen versus volgsysteem**

“Directeur bedreigd met mes”. “Leerling gooit stoel naar de leerkracht”. De media smeren geweldincidenten op school graag breed uit. Toch blijft het aantal gevallen van fysiek geweld tegen leraren beperkt. “Maar als het gebeurt dan is de impact enorm groot”,

Wat leraren ervaren als grensoverschrijdend gedrag, hangt erg af van hun eigen waarden en de context waarin ze zich bevinden. De ene leraar kan ‘houd uw bakkes’ wel aan. Voor een ander is dat het ergste wat hem kan overkomen, maar je mag dat niet bagatelliseren.”

“Psychologische agressie heeft soms meer impact dan fysiek geweld. Een leerling die je elke les dreigend aankijkt, kan je heel onveilig doen voelen. Agressie wekt veel emoties op. Angst, woede, twijfel, onmacht, teleurstelling en ook schaamte. Als leraar kan je het gevoel hebben te falen: ‘ik kan een snotneus van 10 jaar niet aan’.”

“Maar ook de impact op de leerling is niet te onderschatten. Agressief gedrag heeft niet altijd het doel om te kwetsen, soms is het gewoon afreageren. Misschien schrikt de leerling zelf van zijn reactie en voelt hij zich schuldig. Het kan ook dat hij denkt: net goed, na wat die leraar mij heeft aangedaan.”

“Hoe het ook zij, al die emoties zorgen ervoor dat leraar en leerling niet zomaar verder kunnen met elkaar.”

Hoe ga je verder na een agressie-incident?

“Het herstel kan lang duren. Meestal duurt het 2 of 3 dagen voor je emotioneel gekalmeerd bent – in extreme gevallen zelfs weken. Veel hangt af van de mate waarin de school de leraar steunt.”

“Het is erg belangrijk dat de directeur en collega’s luisteren naar wat er gebeurd is. Steunende reacties zijn essentieel. Niet zeggen: ‘Heeft hij het zelf uitgelokt?’ maar vragen: ‘Wat heb je nu nodig?’, ‘Kan je de klas weer in of zoek ik iemand die kan overnemen?’, ‘Hoe kunnen we dit herstellen?’”

“Fysiek geweld gebeurt snel en vaak onverwacht. Ga ervan uit dat de leraar alles gedaan heeft wat hij op dat moment kon. Laat zien dat hij niet alleen staat. Een collega die mee de klas in gaat of de leerling apart opvangt, zorgt ervoor dat de leraar én de rest van de klas zich weer veilig voelen.”

“Soms is een tijdje afstand in de vorm van ziekteverlof aangewezen. In dat geval ondersteun je de leraar als hij terugkomt. Vraag op voorhand welke steun hij wenst, dat helpt hem om zich opnieuw competent te voelen.”

Geef je sancties?

“De school moet duidelijk maken dat agressie niet getolereerd wordt. Maar een opbod van regels en sancties vermijd je beter. Straf creëert soms een kat-en-muisspel: een leerling weigert de straf te doen, de leraar geeft zwaardere straf … Zo krijg je een machtsstrijd.”

Belangrijker is de boodschap: ‘dit gedrag kan niet en moet hersteld worden. De school doet er alles aan om te voorkomen dat het zich herhaalt. Ze is verantwoordelijk voor een veilig leer- en leefklimaat.’

“Te licht over een agressie-incident gaan, is ook niet goed. ‘Hij heeft autisme, dus hij kan er niets aan doen dat hij die trap in mijn buik gaf.’ Ook die leerling moet leren dat zoiets niet kan.”

Opvolging:

Middels het **leerlingvolgsysteem** (LVS) krijgt een leraar, de schoolleiding (en bij uitbreiding de overheid) én ouder(s)/verzorger(s) zicht op de studievoortgang van een leerling maar ook op het niveau van een klas en de school. Ook zal het CLB ingeschakeld worden, zij zorgen voor het opstellen van een leerlingdossier.

**Download:** Incidentenregister agressie door derden (verbaal en fysiek) niveau lln. Versus lln of lkr of dir, … .

Niveau personeel met derden

**Feitenregister → derden**

In heel wat scholen komen de werknemers in contact met andere personen dan de eigen collega's. Het gaat hier bijvoorbeeld om ouders, leveranciers, dienstverleners, leerlingen.

Deze personen kunnen voor de werknemers een bijkomende stressfactor betekenen maar in een aantal gevallen kunnen zij ook de oorzaak zijn van agressie en pesterijen.

**Register van feiten van derden**

Om de werkgever in staat te stellen gepast te reageren op onrechtmatige gedragingen vanwege derden of hierop te anticiperen, beschikt hij over een bijkomend instrument om deze risico's te identificeren en te evalueren en om collectieve preventiemaatregelen te treffen. Het gaat om het register van feiten van derden.

Dit register is een preventiedocument dat eigen is aan de materie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Wanneer een werknemer meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag vanwege een derde moet hij een verklaring kunnen laten opnemen in dit register. Deze verklaring omvat een beschrijving van de feiten en de data van die feiten.

In principe wordt de identiteit van de werknemer niet vermeld in het register, tenzij hij hiermee instemt. De opname van de identiteit van de werknemer kan toch nuttig zijn indien het register ook wordt gebruikt als een instrument om de opvolging te verzekeren van de werknemer zodat hij, indien gewenst, een verzoek tot psychosociale interventie kan indienen.

Dit register wordt bijgehouden door:

* ofwel de vertrouwenspersoon;
* ofwel de preventieadviseur psychosociale aspecten indien deze intern is;
* ofwel de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, indien er geen vertrouwenspersoon is aangeduid en de preventieadviseur psychosociale aspecten extern is.

De toegang tot dit register is voorbehouden aan:

* de hierboven vermelde personen;
* de werkgever.

Het register wordt ter beschikking gehouden van de inspectiediensten van het Toezicht op het Welzijn op het Werk die belast zijn met het toezicht op de naleving van deze wetgeving.

De verklaringen die opgenomen worden in dit register worden gedurende vijf jaar bijgehouden vanaf de datum waarop de werknemer zijn verklaring heeft laten optekenen.

De inschrijving van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk in het register van feiten van derden staat niet gelijk met het indienen van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Ze heeft dus niet tot gevolg dat de werknemer beschermd is tegen represailles.

De werkgever informeert [**de werknemers**](https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/rol-en-statuut-van-de-actoren-1), [**het Comité**](https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/rol-en-statuut-van-de-actoren-7) en [**de leden van de hiërarchische lijn**](https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/rol-en-statuut-van-de-actoren-2) over het recht voor de werknemers om een verklaring te doen acteren in het register van feiten van derden. Hij zorgt er ook voor dat zij een opleiding krijgen zodat zij hun rechten adequaat kunnen toepassen.

**Meer informatie**

Een model van het register is beschikbaar in het tabblad Documentatie > Procedures en formulieren > [**Register van feiten van derden (DOCX, 15.23 KB)**](https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Procedures%20en%20formulieren/register_feiten.docx).

**Ondersteuning van de slachtoffers van geweld door derden**

Werknemers die het slachtoffer worden van feiten van geweld door derden op het werk, lopen het risico te lijden onder posttraumatische stress.

Het is dan ook van belang dat deze werknemers passende psychologische ondersteuning kunnen krijgen van gespecialiseerde diensten.

De werkgever moet zo'n dienst aanduiden en krijgt daarover het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

De werkgever draagt de kosten van de interventies van deze gespecialiseerde dienst indien deze niet ten laste kunnen worden genomen van de sociale zekerheid (bijvoorbeeld in geval van een erkenning als arbeidsongeval).

De werkgever moet [**het Comité**](https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/rol-en-statuut-van-de-actoren-7), [**de werknemers**](http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=45953) en [**de leden van de hiërarchische lijn**](http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=45954) informeren over het bestaan van deze dienst. Hij zorgt er ook voor dat zij een opleiding krijgen zodat zij hun rechten adequaat kunnen toepassen.

**Download:** voorbeeld feitenregister