

Structurele aanpak bij pesten

*Hoe vergroten wij de kans op
een respectvolle omgang met
elkaar in het middelbaar beroeps
onderwijs?*



Titel	:	Structurele aanpak bij pesten
Project/Werkgroep	:	Platform Veiligheid, 2010
MBO Raad	:	Houttuinlaan 6 Postbus 2051 3440 DB Woerden T: 0348 - 75 35 00 E: info@mbodiensten.nl I: www.mbodiensten.nl



Inhoudsopgave

Inleiding	4
Hoofdstuk 1. Een respectvolle leer- en werkomgeving binnen het mbo	6
Inleiding	6
Basisvoorwaarden	6
Definities	9
Hoofdstuk 2. Een respectvolle leer- en werkomgeving in de klas	12
Inleiding	12
Het goede voorbeeld “voorleven”	12
Besteed aandacht aan Geweldloze Communicatie	12
Coöperatieve Spellen spelen	13
Filosoferen	13
Samen rituelen en herinneringen maken	14
Leestips voor medewerkers	14
Hoofdstuk 3. Aanpak bij pesten	16
Inleiding	16
Vormen van pesten op het mbo	16
Aanpak bij pesten	16
Cyberpesten	18
Bijlagen	20
Bijlage 1. Methoden bij het omgaan met pesten	20
Bijlage 2. Voorbeeldcontract	24
Bijlage 3. Voorbeeldverhalen	26

Inleiding

Stel je eens voor: een school waar jij je thuis voelt, waar respectvol met jou en anderen wordt omgegaan en waar je prettig kunt werken en leren. In februari 2010 is het Platform Veiligheid van de MBO Raad aan de slag gegaan om deze doelen te bereiken en pesten in het mbo structureel aan te pakken. Pestgedrag beschadigt mensen en leidt tot een onveilig leerklimaat in het algemeen. Pesten komt, net als in het basis- en voortgezet onderwijs, regelmatig en in verscheidene vormen voor in het mbo.

Het zorgen voor een respectvolle omgang met elkaar op scholen verkleint de kans op pesten. 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 waardevolle informatie die de gesprekken met medewerkers en studenten opleverden vormt het fundament van het protocol dat nu voor u ligt. Een werkgroep* evalueerde deze informatie en schreef onder begeleiding het protocol.

Dit protocol benadert respectvolle omgang op drie niveaus. In het eerste hoofdstuk gaan wij in op de vraag hoe een respectvolle omgang kan worden vergroot op organisatieniveau. In hoofdstuk twee beantwoorden wij deze vraag op het niveau van de klas. In het derde en tevens laatste hoofdstuk beschrijven wij hoe u om kunt gaan met pesten als dit toch gebeurt. In bijlage 1 vindt u meer informatie over twee methoden die u kunnen helpen bij het omgaan met pesten. Bijlage 2 biedt voorbeeldregels die u kunt laten ondertekenen. In bijlage 3 leest u voorbeelden van succesvol omgaan met pesten uit de praktijk.

Deze handreiking kunt u gebruiken om af te stemmen op de specifieke praktijk van uw onderwijsinstelling.

*Deze werkgroep werd begeleid door Esmee Verhagen van Cirquest en bestaat uit zes medewerkers vanuit het hele land, te weten Nicolien Camardese (ROC De Leijgraaf), Sigrit van Brouwershaven (ROC Mondriaan), Harriet Plantenga (ROC Noorderpoort), Krista Geerts (ROC Flevoland), Jos Tornij (ROC van Twente) en Raldo in de Weij (ROC Westerschelde).

Hoofdstuk 1. Een respectvolle leer- en werkomgeving binnen het middelbaar beroepsonderwijs

Hoe vergroten wij de kans op een respectvolle omgang op organisatie niveau?

Inleiding

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.

Uit het vooronderzoek blijkt dat studenten en docenten zich 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)

Wij kunnen dus respectvol met elkaar omgaan door:

- **Elkaar te accepteren**

Laat iedereen in zijn waarde en ga op basis van gelijkwaardigheid met elkaar om.

Het is belangrijk te kunnen zijn wie je bent. De zienswijze van een ander neem je serieus.

Afkomst, sekse, uiterlijke kenmerken, seksuele geaardheid, religieuze, politieke en maatschappelijke opvattingen vormen samen de kern van iemands identiteit.

- **Elkaar te waarderen**

Iedereen is waardevol, het is belangrijk om elkaars goede kanten te willen zien.

Ook al ben je het niet met elkaar eens, door elkaar te stimuleren, te steunen en aan te spreken wordt gewenst gedrag bevorderd.

De rest van hoofdstuk 1 besteden wij aan het omschrijven van tien basisvoorwaarden die nodig zijn om deze respectvolle omgang op het mbo te bewerkstelligen.

Basisvoorwaarden

Onderstaande tien basisvoorwaarden zijn nodig om de kans op respectvolle omgang binnen de organisatie te vergroten:

1. Medewerkers hebben een voorbeeldfunctie.

Zowel in voorbeeldgedrag maar ook in toezichhoudende en corrigerende mate.

Werk samen op dezelfde lijn, waarin 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. Iedereen is zich vanaf het aantreden in de school bewust dat een sociaal veilig schoolklimaat een gezamenlijke verantwoordelijkheid is. Het respectvolle gedrag wordt instellingsbreed gevoeld en gedragen.

Nieuwe medewerker/student informeren over verwachtingen over respectvolle omgang.

Schriftelijk:

- Huis- en gedragsregels. Deze regels geven een duidelijke structuur en leiden tot meer veiligheid;
- Voor studenten; tekst opnemen in onderwijsovereenkomst en laten ondertekenen. (zie voor een voorbeeldcontract bijlage 2);
- Voor medewerkers; tekst opnemen in arbeidsovereenkomst en laten ondertekenen. (zie voor een voorbeeldcontract bijlage 2).

Mondeling:

- Breng de gewenste manier van omgaan met elkaar ter sprake in een intake, arbeidsvoorwaardengesprek of tijdens de introductieweek aanvang nieuwe schooljaar;
- Door 'peer to peer': nieuw personeelslid door collega-coach, nieuwe student door studentcoach/mentor. Door coaching leer je sociaal veilig denken, en leer je dat je duidelijk grenzen moet aangeven. 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 en maak je moeilijke situaties gemakkelijker bespreekbaar.

3. Sociale veiligheid verdient bij medewerkers en studenten continue aandacht.

Breng sociale veiligheid op jaarlijkse momenten onder de aandacht zowel bij medewerkers als studenten.

Bijvoorbeeld:

- Op agenda portfoliogesprekken/loopbaangesprekken (studenten);
- Expliciet onderwerp van functioneringsgesprekken (medewerkers);
- Preventieve (les)activiteiten: bijv. als vast onderdeel van de stagevoorbereiding van de studenten;
- Hard of Hart programma (MBO Raad);
- Doelgerichte spelactiviteiten;
- Bespreken instellingsbrede omgangsvormen en hoe ga je daar als klas/team mee om;
- Gastlessen;
- (Sociale) veiligheidsweek;
- Studiedagen;
- Voorlichting door vertrouwenspersonen, decanen, zorgcoördinatoren.

In geval van verstoring van de sociaal veilige leer- en werkomgeving moet er aandacht zijn voor alle betrokken partijen. In het geval van pesten betekent dit dat er aandacht is voor de pester, de gepeste en de omgeving. Het is belangrijk om te beseffen, dat de gepeste de impact van ongewenst gedrag bepaalt, en dus niet diens omgeving. Signalen vanuit de omgeving met betrekking tot ongewenst gedrag dienen wel te allen tijde serieus genomen te worden.

Zie voor meer informatie over het omgaan met pesten hoofdstuk 3 van dit protocol.

4. Organisatiebreed geïmplementeerde omgangsvormen in de vorm van duidelijke gedragsregels en huisregels.

Door het helder en positief formuleren van interne gedragsregels en afspraken weet iedereen welk gedrag gewenst is, elkaar aanspreken op gedrag gaat hierdoor gemakkelijker. Met een positieve schrijfwijze van deze regels, geef je aan wat je wel wilt in plaats van wat je niet accepteert. Hierdoor vergroot je de kans dat medewerkers en studenten de regels naleven en benader je iedereen respectvol.

5. Consequent naleven en handhaven van de vastgestelde omgangsvormen in gebouw en omgeving.

Het is belangrijk één lijn te hanteren bij het handhaven van de vastgestelde omgangsvormen in de klas en in de rest van de schoolomgeving. Maak afspraken over omgangsvormen dan ook met zoveel mogelijk betrokkenen om de kans op naleving te vergroten. Spreek elkaar aan op de gang, in de kantine en op het schoolplein om gewenst gedrag te bevorderen.

6. Voorlichting geven aan studenten en medewerkers over sociale veiligheid en respectvolle omgang.

Organiseer activiteiten gericht op het voorkomen van incidenten. Geef daarnaast expliciete voorlichting in het geval van ongewenst gedrag dat (direct) actie vereist. Voor een opsomming van de mogelijke activiteiten: zie punt 3. Schakel waar nodig (externe) hulp in voor gastlessen of een persoonsgebonden aanpak.

7. Deskundigheidsbevordering van medewerkers.

Het management is verantwoordelijk voor een veilige school en dient zodoende op de hoogte te zijn van alle activiteiten die bijdragen tot een respectvolle omgang binnen deze school. Dat kan bijv. aan de orde komen in een jaarverslag omtrent de sociale veiligheid, waarnaar ook door de Inspectie van onderwijs gevraagd wordt. Dit leidt ertoe dat er van de zijde van het management alle steun gegeven moet worden aan de deskundigheidsbevordering van de medewerkers.

Daarnaast zijn trainingen in het herkennen van gedrag en het opdoen van vaardigheden in het ombuigen van gedrag van belang.

Bijvoorbeeld:

- Signaleren van ongewenst gedrag;
- Hard of Hart Programma (MBO Raad);
- Agressie reductietraining;
- Informatie omgangscultuur en straatcultuur;
- Gespreksvaardigheidstraining;
- Grenzen hanteren: wanneer kan iemand een situatie van ongewenst gedrag zelf oppakken en wanneer is het wenselijk dit door te verwijzen naar deskundige.

8. Structuur aanbrengen door positionering van één centraal meldpunt (persoon/instrument) die/dat herkenbaar en laagdrempelig is.

Beoordeel per melder wie actie moet ondernemen en zie er op toe dat juiste actie/afhandeling plaatsvindt. Registratie op één centraal meldpunt geeft ook inzicht in soort meldingen en biedt de mogelijkheid tot preventief beleid.

9. Bekendheid van personen binnen de school met specifieke taken op gebied van sociale veiligheid vergroten.

- Stel een interne sociale kaart op;
- Maak flyers, posters of kaarten;
- Besteed hier aandacht aan op intranet;
- Bespreek het tijdens een teamoverleg of klassikaal;
- Houd presentaties of gastlessen in teamoverleg of in de klas.

10. Opstellen van handelingsprotocollen in hoofdlijnen en op detailniveau.

- Handelingsprotocollen in hoofdlijnen waarin duidelijke visie is neergezet;
- Handelingsprotocollen op detailniveau met duidelijke taken en verantwoordelijkheden.

N.B. Dit document dient als naslagwerk en bevordert een uniforme aanpak.

De bovenstaande voorwaarden op organisatieniveau zijn een basis voor een respectvolle omgang.

Definities

Medewerker: iedere persoon die binnen de school een functie vervult. Veelal betreft het hier een dienstverband met de school. Ook tijdelijke krachten, gastdocenten en bezoekers in/aan de school vallen in dit verband onder deze definitie. Van alle medewerkers mag verwacht worden dat ze beschikken over de kerncompetentie: hanteren van sociaal veilig gedrag.

Student: iedere persoon die een onderwijsovereenkomst met de school heeft afgesloten.

Protocol 'Hoe vergroten wij de kans op een respectvolle omgang met elkaar in het middelbaar beroepsonderwijs'.

Hoofdstuk 2. Een respectvolle leer- en werkomgeving in de klas

'Hoe vergroten wij, in de klas, de kans op een respectvolle omgang met elkaar?'

Inleiding

In dit hoofdstuk van het protocol besteden wij aandacht aan het respectvol omgaan met studenten in de klas. Wij geven concrete tips die de docent of een andere medewerker kan toepassen om respectvolle omgang met elkaar te bevorderen.

Hoe creëer je in de groep een veilige sfeer waarin men interesse toont, open is en luistert?

- door als docent het goede voorbeeld “voor te leven” en een open en respectvolle houding naar de studenten te tonen;
- door aandacht te besteden aan Geweldloze Communicatie;
- door met de groep coöperatieve spellen te spelen;
- door met studenten te filosoferen;
- door samen rituelen te maken en tradities op te bouwen;
- door de deskundigheid van de docent te bevorderen op het gebied van groepsdynamiek.

Het goede voorbeeld “voorleven”

Jonge kinderen leren door het gedrag van volwassenen te imiteren. In de opvoeding is goed “voorleven” een heel krachtig leermiddel. Dit geldt voor onze doelgroep evenzo. Iedere docent heeft een voorbeeldfunctie voor studenten en draagt zorg voor het creëren van een sfeer in de groep waarin openheid en respect de ruimte krijgen om te groeien. Wanneer een docent zelf een open en respectvolle houding naar studenten laat zien, zet hij daarmee de toon voor de hele groep. Toch is het daarbij van belang dat in de eerste les al aandacht besteed wordt aan de manier van omgaan met elkaar. Laat de klas groepsafspraken met elkaar maken ten aanzien van respectvol met elkaar omgaan. Jij hebt hierbij een begeleidende rol zodat de afspraken echt van hen zijn. Het is jouw taak om de groep hier steeds aan te blijven herinneren door de afspraken aan de muur te hangen en er regelmatig naar te verwijzen. Vervolgens kun jij, met het oog op voorbeeldgedrag, hun afspraken aanvullen door te zeggen dat jij je ook aan hun afspraken zult houden. Tijdens communicatieoefeningen of groepsgesprekken kun je hieraan refereren door studenten te vragen of ze zich door de docent gerespecteerd voelen en waar dit hem dan precies in zit. Door het eigen gedrag als uitgangspunt te gebruiken en ‘ respectvol met elkaar omgaan’ gespreksonderwerp te maken, maak je het onderwerp concreet en kun je richting geven aan de omgang de rest van het schooljaar.

Besteed aandacht aan Geweldloze Communicatie

Marshall Rosenberg is de grondlegger van Geweldloze Communicatie. In onze dagelijkse gesprekken maken we vaak gebruik van geweld zonder dat wij dit doorhebben. De uitdaging is om 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.

Boek:

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

“In dit boek 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 geweldloos 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.” Bron: “Levenverrijkend Onderwijs”

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

Coöperatieve Spellen spelen

In coöperatieve spellen strijden deelnemers niet tegen elkaar maar met elkaar.

“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 proberen samen 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.”

Bron: <http://www.zonnespel.nl/>

Kijk verder op:

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

Filosofen

Filosofen met studenten dient verscheidene doelen. De volgende zijn in dit kader van belang:

- ontwikkeling van reflexieve vaardigheden;
- ontwikkeling van luistervaardigheden en concentratievermogen;
- ontwikkeling van het morele bewustzijn;
- overwinnen van angsten zoals: spreken in het openbaar, de angst om vreemd gevonden te worden vanwege je overtuigingen;
- ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden (vragen leren stellen);
- ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden; ontwikkeling van mens- en wereldbeeld;

<http://www.lerenfilosofen.nl/>

Samen rituelen en herinneringen maken

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:

- 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;
- vier samen Sinterklaas, Kerst, Pasen, het einde van het schooljaar;
- ga op kamp mits de groep elkaar kent;
- organiseer een "bonte avond" voor ouders.

Leestips voor medewerkers

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

Hoofdstuk 3. Aanpak bij pesten

Hoe gaan wij om met pesten?

Inleiding

Wat nu als u alles doet om respectvolle omgang te bevorderen maar er wordt toch gepest door studenten of medewerkers? In dit onderdeel beschrijven wij stap voor stap welke aanpak je kunt hanteren bij pesten. De aanpak is gedeeltelijk afhankelijk van jouw schoolsysteem. Wij bieden hier een algemeen plan dat je kunt toespitsen op jouw situatie. Spreek op jouw school af wie welke taken en verantwoordelijkheden op zich neemt.

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. Bij pesten is de macht ongelijk verdeeld. Er zijn dus drie cruciale elementen in de definitie van pesten; namelijk: herhaling, kwetsing en machtverschil.

Het verschil tussen pesten en plagen is ten eerste dat er bij plagen sprake is van gelijkwaardigheid tussen de mensen, bij pesten is er dus een machtverschil. Ten tweede zien de plager en de geplaagde de humor van het plagen in, de gepeste ziet het pesten als kwetsend, niet als humorvol. Ten derde is er bij plagen sprake van wisselende personen, bij pesten steeds van dezelfde personen. Ten slotte komt plagen af en toe voor en pesten gebeurt voortdurend tot vaak.

Vormen van pesten op het mbo

Alle uitingvormen van pesten komen, net als op het basis- en voortgezet onderwijs, op het mbo voor: uitschelden, roddelen, fysiek geweld, spullen kapot maken of afpakken, digitaal pesten, buitensluiten of negeren "iemand deleten".

Aanpak bij pesten

Gesprekken

Op het moment dat een student of medewerker bij je aanklopt met de klacht dat hij gepest wordt, bied je de gepeste student of medewerker hoop dat deze nare situatie beter wordt nu hij hulp heeft gezocht. Luister en toon begrip voor de situatie waarin de ander 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 derde (deskundig) persoon zoals een studiecoach/-coördinator, de schoolmaatschappelijk werker, de vertrouwenspersoon of de tweedelijner.

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 ook afspraken gemaakt worden over de wijze waarop men komt tot een gewenste omgang.

- De student kan zelf met de situatie omgaan en wil dat er niets gedaan wordt. Respecteer deze wens. Wanneer je er na doorvragen achter komt 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. Vernieuw de groepsafspraken en bespreek ook wat er gebeurt als 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. Indien gewenst, kun je ook een neutrale buitenstaander vragen het gesprek te leiden. Houd het onderwerp van het gesprek altijd redelijk algemeen; respectvol met elkaar omgaan of prettig met elkaar samenwerken.

Betrekken van het docententeam en de afdelingsmanager

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

Informeren en betrekken van de ouders

Om ervoor te zorgen dat de lijnen tussen de school en de ouders kort zijn en duidelijkheid bestaat over waar zij terecht kunnen, is het nodig ouders te betrekken bij wat speelt op school. Doe dit pas na overleg met (de minderjarige) of toestemming van (de 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.

Aanbevolen methoden

In bijlage 1 treft u meer informatie aan over twee veelgebruikte methoden bij het omgaan met pesten: de 'No Blaim Approach' en 'de Vijf sporen aanpak'. Ook vindt u in bijlage 1 een stappenplan.

Doorverwijzen

Onderschat klachten over pesten niet. Gepest worden, nu of in het verleden, heeft vaak een enorme impact op het leven. Uit onderzoek van Verhagen, E. 'De psychologische gevolgen van pesten, 2007. blijkt dat gepeste mensen jaren na het pesten mentaal minder weerbaar zijn en dat zij sociaal minder functioneren 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. Gelukslessen en trainingen over assertiviteit, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden (bijvoorbeeld volgens Acceptance en Commitment Therapy (ACT)) kunnen veel voor gepeste jongeren en pesters betekenen. Verwijs indien nodig de student naar professionele hulp buiten de school.

Wanneer bij de pester andere problematiek wordt gesignaleerd, verwijs dan ook door naar specifieke hulp.

Database

Maak als school een database aan waarin je succesverhalen met betrekking tot pesten opneemt. Beschrijf welke aanpak hielp en hoe de situatie is opgelost. Op deze manier deel je waardevolle kennis waar collega's inspiratie uit kunnen opdoen bij het omgaan met pesten. Maak nieuwe medewerkers en collega's hierop attent. De database moet een tastbaar instrument worden waarin regelmatig nieuwe casussen aan worden toegevoegd. De database groeit en biedt handvatten.

Zie bijlage 3 voor een voorbeeldverhaal.

Cyberpesten

Achtergrond

Cyberpesten of digitaal pesten is pesten via telefoon of computer; via sms, ping, msn, twitter, hyves etc. 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 is niet zo onzichtbaar als velen denken. Vaak is het ook in de klas of op school op te merken aan de manier waarop iemand behandeld wordt: wordt iemand digitaal gepest, dan wordt hij vaak ook op school gepest. De vormen van pesten lopen meestal door elkaar, zoals duidelijk wordt in het volgende voorbeeld: een mannelijke mbo-student plaatst tegen de zin in van zijn ex-vriendin haar foto op hyves. Zij krijgt vervolgens berichten met commentaar op de foto via haar hyves, msn en op haar mobiele telefoon. Ook in de klas en op de gang wordt zij uitgelachen en uitgescholden.

Aanpak

De jongeren van nu behoren tot de digitale generatie, een generatie die met de computer is opgegroeid. Ouders en medewerkers van het mbo hebben bij het tegengaan van cyberpesten de rol van voorlichter en de rol van gesprekspartner.

Voorlichting

Zorg dat er een internetprotocol is met daarin duidelijke gebruiksregels, blokkeer aanstootgevende sites. Geef voorlichting over hoe om te gaan met wachtwoorden, persoonlijke gegevens en het plaatsen van informatie. Maak de studenten duidelijk dat de cyberpester meestal gevonden kan worden via de schoolservers. Leg uit dat het strafbaar is om te bedreigen of te schelden via internet. Andere voorbeelden van adviezen aan studenten zijn bijvoorbeeld: reageer niet op cyberpesten en sla alles op, wis niets, in verband met bewijslast. Met blokkades en beveiligingen van school- en thuiscomputers bij digitaal geweld kun je veel problemen voorkomen. En uiteraard wordt er bij melding hiervan, dezelfde procedure gestart als bij andere vormen van pesten.

Gesprekspartner

Praat over het internet, twitter, pingen, sms'en, stel de studenten hier vragen over en bezoek sites die studenten ook bezoeken. Kortom verdiep u in de belevingswereld van de studenten zodat u pesten eerder herkent en de student zich bij u kan melden wanneer er iets voorvalt dat hij als vervelend ervaart.

*Hierboven kunt u voor student ook medewerker lezen.

Leestips voor studenten

Verboden voor ouders, Gijs Jansen

ISBN: 9789058716927

Leestips voor medewerkers

Pesten op school, Dieter en Gita Krowatschek

ISBN: 9076771731

Bijlagen

Bijlage 1. Methoden bij het omgaan met pesten

Wanneer je te maken krijgt met pesten, heeft de No Blame methode in eerste instantie de voorkeur. Indien er echter ook sprake is van fysiek geweld en vernieling van persoonlijke eigendommen dan is de 2^e methode, de Vijfsporenaanpak wenselijker.

De 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. Met de No Blame Approach (ontwikkeld door Robinson en Maines, 1997), vergroot je 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 medewerker, bijvoorbeeld leerlingbegeleiders, coaches, SLB/TJB'ers, mentoren, maatschappelijk werkers of tweede-lijners 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, in ieder geval de pesters, de hoofddaders, maar ook met meelopers, neutrale leerlingen en eventuele sympathisanten. Dit gesprek vindt dus plaats zonder de gepeste student/en. Als de studenten vertellen wat er is gebeurd 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 student/en zich voelt/(en). Niet om erachter te komen wie wat wel of niet gedaan heeft. En 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 beschuldigd worden; zij hoeven zich niet te rechtvaardigen. Zij delen samen de verantwoordelijkheid voor 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. Zo nodig wordt deze cyclus herhaald, eventueel met andere betrokken studenten.

De Vijfsporenaanpak

Wat houdt het in?

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 teammanager 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 (voor)lezen van een boek over pesten of buitensluiten, met een leerling een gesprek hierover hebben en het maken van afspraken over veiligheid bieden aan de ander of anderen. (dit, als de school geen regels en/of straffen heeft).

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. (nadeel: de pester kan de gepeste onder druk zetten om de docent te vertellen dat hij zich veilig gevoeld heeft)

Wanneer dit alles geen effect heeft gaat de begeleider een gesprek met de ouders van de pester aan.

2. 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 het (geen) partij kiezen voor de pester en de gepeste.

3. 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*)

4. Hulp aan het slachtoffer

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

5. Hulp aan de docent

Wanneer de docent hier behoefte aan heeft, wendt hij zich tot 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. Voorbeeldcontract

Ik houd mij aan de volgende regels :

- ik respecteer en help een ander;
- ik kom afspraken na;
- ik scheld, beledig of bedreig niemand;
- ik zoek oplossingen voor problemen;
- ik luister naar de ander;
- ik meld het als iemand gepest wordt;
- ik zorg dat mijn werk op tijd in orde is.

Ik, (naam)

houd me aan bovenstaande regels en help mee aan het respectvol omgaan met elkaar op school.

.....

(handtekening)

Bijlage 3. Voorbeeldverhalen

De interviews leverden waardevolle informatie op. Hieronder delen wij een aantal verhalen van medewerkers over verschillende aanpakken bij pesten. Wij nodigen u uit uw verhaal ook te delen via de website van het Platform Veiligheid (a.hulst@mboraad.nl).

1. Ik begeleidde een jongen die gepest werd, de klas was eigenlijk bang voor hem. Ik vroeg hem noem eens vier jongens die je het ergste pesten. Wat zou je met ze willen delen over jezelf?" We hebben de pesters uitgenodigd. De gepeste jongen vertelde heel open en kwetsbaar zijn levensverhaal. (...) De pesters waren eerst ongemakkelijk maar hebben uiteindelijk stil naar zijn verhaal geluisterd. Daarna zeiden zij "we kunnen het niet garanderen dat we het nooit meer doen, we vinden het nog steeds gek wat jij doet, maar zeg het als je het vervelend vindt". De pesters zeiden "wij vinden het belangrijk dat wij ook serieus genomen worden, wij worden ook gehoord. Wij mochten ons verhaal doen waarom wij pesten. We werden niet veroordeeld maar er was begrip voor". (...) De gepeste jongen gaf een spreekbeurt in de klas. Effect was dat de klas met elkaar ging praten. Na deze situatie werd er meer feedback gegeven aan elkaar.
2. Soms doe ik eerste opvang: even luisteren, uit laten stomen, op een rij laten zetten, geeft rust. Ik vraag dan: wat heb je nodig? Als dit niks is, geef ik het terug aan de teamleider. Advies aan teamleider: met pester en/of gepeste aan tafel, pester aanspreken op gedrag. Als ik erbij betrokken ben, plan ik wel een vervolgspraak en vraag ik: hoe wil je terug naar de klas? Nu? Morgen? En met docent bespreken hoe ga je dit aanpakken? Met uitgangspunt: welke aanpak werkt? Een aanpak werkt als de docent zich er goed bij voelt, dan kan hij het bespreken.
3. Iemand werd gepest met accent, constant verbeteren van Nederlands; kleineren. Daardoor ben ik niet trots op het feit dat ik Nederlander ben. Ik heb de middelen en de macht niet, geen oplossing, ik kan het niet stoppen. Ik heb de pester aangesproken: "Je zit te pesten, laat dat. Wat gebeurt er als ik dat bij jou zou doen?" Dat doe ik op mijn gevoel. Aanspreken helpt meestal. Het confronteren en spiegelen helpt. Het helpt beter als ze je kennen, bekendheid, ik loop door de school geef ze ook complimenten als ze er zijn. (ook al hebben ze gespijbeld; "hey wat fijn jou te zien, gaat alles goed?") Als je ook positief contact maakt kun je ze ook aanspreken op hun negatief gedrag.
4. Een jongen werd heel erg buitengesloten. De docent had net een workshop gevolgd over herstelgesprekken. In gesprek met gepeste gevraagd of het goed was een gesprek in de groep te doen. In een groepsgesprek de jongen in midden gezet met mensen waar hij zich goed bij voelde. Afspraken gemaakt over hoe ze met hem om moeten gaan en hij met hen. De klas heeft hem geaccepteerd hoe hij was en wie hij was. Ze zagen alleen zijn gedrag en niet wat er achter zat. Via msn net gedaan of ze meisjes waren die hem leuk vonden. In dat gesprek kwam naar voren wat betekent het voor een ander als je zoiets doet. De mentor zou dit gesprek moeten kunnen leiden. Het is ook handig om juist een buitenstaander met frisse blik te sturen. De docent kan de vertrouwenspersoon erbij halen.