



Protocol bij beschuldigingen tegen een medewerker

Risico

Onderwijspersoneel loopt een reëel risico op klachten van ouders en leerlingen. Daarbij kan het gaan om beschuldigingen van onprofessioneel gedrag of gebrekkige communicatie, maar ook om aantijgingen van machtsmisbruik, agressie, discriminatie, pesterijen, ongewenste intimiteiten of zelfs seksueel misbruik. Correcte bejegening van partijen, klager én aangeklaagde medewerker, is geboden vanaf het moment dat een beschuldiging/klacht over een medewerker binnenkomt!

Advies

Vraag in het onverhoopte geval van een beschuldiging tegen een personeelslid, onmiddellijk advies bij deskundigen, zoals de juridische afdeling van uw besturenorganisatie.

Onderzoek

Elke klacht vraagt om een zorgvuldig onderzoek, in het belang van de betrokken partijen. In de Kwaliteitswet en de Modelklachtenregeling, beiden uit 1998, staan de procedures voor correcte klachtbehandeling door een onafhankelijke klachtencommissie stapsgewijs vastgelegd.

Het is ook mogelijk om een vergelijkbaar proces van hoor en wederhoor van partijen door schoolleiding of schoolbestuur te laten uitvoeren, aangevuld met het horen van getuigen. Zoals in dit voorbeeld:

“Vijf of zes meiden schreven dat ik hen aanrandde, aan hun borsten en billen zat, en ze sloeg. Het zou ook gebeurd zijn tijdens gymles. Daar was altijd een stagiaire aanwezig die meteen kon vertellen dat het flauwekul was. Ik zei: ‘Als ook maar een van die zaken waar zou zijn, zou ik het meteen zeggen.’” Zijn directeur en adjunct geloven hem en halen de dag erna de leerlingen uit de klas. “Al die meiden gaven al snel volmondig toe dat ze het van a tot z uit hun duim gezogen hadden. Het bleek dat ze het verzonnen hadden omdat ik strenger was dan mijn collega. Zo wilden ze me een hak zetten.” De ouders van de meisjes komen naar school. “Ik heb duizendmaal excuses gekregen.”

Uit: “Roddelende moeder veroordeeld”. Onderwijsblad 14/17 september 2016

Het kan ook zijn dat de kwestie onduidelijk blijft, omdat er geen getuigen zijn die de aangeklaagde kunnen vrijpleiten. Dan is het zaak om onderstaande maatregelen te nemen. Waarbij rechtvaardige behandeling van beide partijen: klager én aangeklaagd personeelslid, het uitgangspunt vormt.

Acties schoolleiding/schoolbestuur

- 0 Informeer het aangeklaagde personeelslid dat er een klacht tegen hem is ingediend, benoem globaal de aard van de klacht.
- 0 Tref een voorlopige voorziening tegen het aangeklaagde personeelslid. Informeer hem daarover
- 0 Wijs een aangeklaagd personeelslid voor juridische ondersteuning naar de eigen onderwijsvakorganisatie of rechtsbijstandverzekering.
- 0 Geef het aangeklaagde personeelslid een exemplaar van de klachtenprocedure van de school.
- 0 Bied de aangeklaagde ondersteuning van een externe vertrouwenspersoon aan.
- 0 Leg hem in het belang van de zaak een spreekverbod op.
- 0 Leg hem in het belang van de zaak een contactverbod met schoolmedewerkers, leerlingen en ouders op.
- 0 Neem contact op met de vertrouwensinspecteur: 0900-1113111 en overleg de school aangifte moet doen.
- 0 Zo ja, doe aangifte.
- 0 Zo nee, hoort schoolleiding/schoolbestuur klager én verweerder (getuigen) en neemt passende maatregelen. Deze maatregelen worden gecommuniceerd naar de schoolgemeenschap (medewerkers, ouders en eventueel leerlingen).
- 0 De schoolleiding/schoolbestuur wijst de klager op de mogelijkheid om een klacht inzake *onveiligheid, onprofessionaliteit* te dienen bij de klachtencommissie en begeleiding tijdens deze klachtenprocedure door de vertrouwenspersoon.

Rehabilitatie

Als de aangeklaagde medewerker onterecht is beschuldigd, wordt deze door schoolleiding/schoolbestuur gerehabiliteerd. Zet een rehabilitatietraject altijd in overleg met een onterecht beschuldigd personeelslid uit. Te denken valt aan:

- Schoolleiding/schoolbestuur spreekt in een personeelsbijeenkomst mondeling het vertrouwen uit naar het beschuldigde personeelslid; het beschuldigde personeelslid is hierbij naar keuze wel/niet aanwezig; de uitnodiging voor deze bijeenkomst wordt voorgelegd aan het beschuldigde personeelslid.
- Schoolleiding/schoolbestuur organiseert een personeelsbijeenkomst waar het beschuldigde personeelslid zijn/haar ervaringen in het klachttraject kan delen met de collega's; de uitnodiging voor deze bijeenkomst wordt voorgelegd aan het beschuldigde personeelslid.
- Schoolleiding/schoolbestuur laat een brief uitgaan naar het personeel, waarin het vertrouwen naar het beschuldigde personeelslid wordt uitgesproken; de tekst wordt vooraf voorgelegd aan het te rehabiliteren personeelslid.
- Schoolleiding/schoolbestuur laat een brief uitgaan naar de ouders waarin het vertrouwen naar het te rehabiliteren personeelslid wordt uitgesproken; de tekst wordt vooraf voorgelegd aan het beschuldigde personeelslid.
- Schoolleiding/schoolbestuur laat een boodschap uitgaan naar de leerlingen, waarin het vertrouwen uitgesproken wordt in het te rehabiliteren personeelslid; de tekst wordt vooraf voorgelegd aan het beschuldigde personeelslid.
- Schoolleiding/schoolbestuur organiseert een bijeenkomst voor leerlingen waarin het vertrouwen uitgesproken wordt in het te rehabiliteren personeelslid; de medewerker is hierbij naar keuze wel/niet aanwezig; de uitnodiging voor deze bijeenkomst wordt voorgelegd aan het beschuldigde personeelslid.
- Het te rehabiliteren personeelslid schrijft **zelf** brieven naar collega's, ouders en leerlingen; deze brieven worden voorgelegd aan het schoolleiding/schoolbestuur.

Neem bovenstaande maatregelen eventueel in combinatie met een hulpverleningstraject als de getroffen medewerker daar behoefte aan heeft. Kosten zijn voor rekening van de werkgever.

Als het te rehabiliteren personeelslid niet direct zijn werkzaamheden hervat, is het belangrijk dat schoolleiding/schoolbestuur aangeeft of de bewuste collega prijsstelt op persoonlijke contacten met collega's, ouders en leerlingen en zo ja in welke vorm (post, e-mail, telefoon, bezoek....enz)

Schoolleiding/schoolbestuur blijft het aanspreekpunt voor personeel, ouders en leerlingen die vragen hebben over de klacht, dan wel over de klachtenprocedure.

Maatregelen tegen vals beschuldiger

Bij een valse beschuldiging treft het schoolleiding/schoolbestuur maatregelen tegen degene die de valse beschuldiging heeft geuit. Daarmee wordt enerzijds recht gedaan aan het beschuldigde personeelslid en anderzijds duidelijk gemaakt dat valse beschuldigingen op school niet worden geaccepteerd. Maatregelen tegen de klager zijn afhankelijk van kwade opzet, de zwaarte van de beschuldiging en de toegebrachte schade. Schoolleiding/schoolbestuur stelt het beschuldigde personeelslid op de hoogte van de voorgenomen maatregelen tegen de klager.

Rehabilitatie zal de beschadiging niet wegnemen die een onterechte beschuldiging toebrengt. Wel kan een officiële rehabilitatieprocedure een stap zijn in het herwinnen van het zelfrespect van de beschuldigde medewerker. Veel belangrijker is nog, dat een formele rehabilitatie gezien kan worden als blijk van respect vanuit de schoolgemeenschap naar het getroffen personeelslid.

Tot slot

Echte valse beschuldigingen blijken in de praktijk weinig voor te komen. Wel beschuldigingen die door leerlingen overtrokken worden. Na onderzoek blijkt dan dat een personeelslid aantoonbaar in de persoonlijke sfeer van een leerling kwam door bijvoorbeeld een onopzettelijke aanraking of een onhandige opmerking. Hierin past actie naar beide partijen. De werkgever benadrukt naar medewerkers dat zij zich dienen te gedragen conform de kernwaarden en gedragscode van de school. Leerlingen worden door de directie aangesproken op hun wijze van beschuldigen. Op deze manier worden de verantwoordelijkheden van alle betrokkenen erkend en bevestigd.

