

Wat komt er kijken bij een melding?

ONGEWENST GEDRAG OP SCHOOL

Ongewenst gedrag staat op allerlei plekken in de samenleving vol in de spotlights. Door affaires in de sportwereld en de entertainmentindustrie wordt steeds meer duidelijk dat een veilige sociale omgeving helaas geen vanzelfsprekendheid is. De onderwijssector is al lang gewend veel aandacht te hebben voor sociale veiligheid. Toch kan het geen kwaad de juridische kaders nog eens tegen het licht te houden.

Schoolbesturen zijn verplicht zorg te dragen voor de sociale, psychische en fysieke veiligheid op school. Daaronder valt onder meer de plicht om een beleid op het gebied van veiligheid te voeren, ieder jaar te monitoren of de leerlingen zich veilig voelen op school en om in de organisatie een pestcoördinator te benoemen. Ook is een schoolbestuur verplicht om een klachtenregeling vast te stellen en een klachtencommissie in te stellen of zich bij een externe klachtencommissie aan te sluiten. De Arbeidsomstandighedenwet draagt een werkgever op zorg te dragen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten. Daaronder valt ook het voeren van een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Op basis van het Arbobesluit (gebaseerd op die Arbeidsomstandighedenwet) zijn werkgevers verplicht risico's in kaart te brengen in een RI&E en vervolgens maatregelen vast te leggen om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. Op basis van deze wettelijke kaders hebben scholen vaak beleidsregels over zaken als aanspreek- en omgangsnormen, contact van personeel met leerlingen in de privésfeer, integriteit en belangenverstrengeling, discretie en geheimhouding en drank en drugs in de school.

OMGAAN MET EEN MELDING

Hoe moet er nu worden omgegaan met een melding van ongewenst gedrag binnen een school? Uiteraard is dat verschillend per situatie, afhankelijk van de aard en inhoud van de melding. Maar er is wel een aantal algemeen te hanteren aanbevelingen te noemen. Die aanbevelingen lijken misschien simpel, maar niet zelden worden hierin stappen verkeerd aangepakt of overgeslagen.

1. Neem de melding serieus

Dat lijkt voor zich te spreken. Waar het vooral mis kan gaan, is het niet herkennen van een opmerking, verhaal of

signaal als een (bedekte) melding van ervaren onveiligheid, die opvolging zou moeten krijgen.

2. Zorg dat de melding bij de juiste persoon terechtkomt

Het is natuurlijk mogelijk dat degene die ergens mee zit zich meteen meldt bij het juiste loket, bijvoorbeeld bij de interne vertrouwenspersoon, de pestcoördinator of de directeur. Maar het komt ook vaak voor dat een melder in eerste instantie zijn of haar verhaal doet bij iemand die ze vertrouwen (directe collega, de eigen groepsleerkracht etcetera).

HET IS VAN GROOT BELANG OM DE FEITEN BOVEN TAFEL TE KRIJGEN EN HOOR EN WEDERHOOR TOE TE PASSEN

Zeker wanneer het verhaal in vertrouwen is verteld, vergt het dan soms durf om hetzelfde verhaal te melden bij de geëigende persoon. Want alleen dan kunnen de juiste stappen doorlopen worden. Hier zit nog een andere kant aan: wees ook discreet en zorg dat alleen degenen geïnformeerd worden die op de hoogte moeten zijn. Roddelcircuits kunnen mensen eenvoudig schaden.

3. Volg de aanpak die het eigen beleid voorschrijft

Vreemd genoeg gaat dit vaak mis. Vanuit een soort dadendrang wordt er dan compleet voorbij gegaan aan het eigen beleid. Het is beter de rust te bewaren en je af te vragen welk intern beleid van toepassing is op een concrete melding en welke handelwijze dat beleid voorschrijft. Dat wil niet zeggen dat beschreven procedures blind opgevolgd moeten worden. Als er een goede reden is om van beleid af te wijken, kan dat in veel gevallen. Maar handel zoveel mogelijk conform de bedoeling van dat beleid.

4. Vraag naar de feiten

Degene die een melding van ongewenst gedrag of onveiligheid doet, zit natuurlijk vaak vol emoties. Schaamte,

MR. BAS VORSTERMANS

advocaat bij Cascade advocaten, b.vorstermans@cascadeadvocaten.nl



verdriet, boosheid, maar soms ook twijfel of het terecht is dat je je verhaal vertelt of angst voor wat de melding voor gevolgen heeft. Uiteraard is empathie tonen dan belangrijk. Het is ook van groot belang boven tafel te krijgen wat de feiten zijn: wie, wat, wanneer, waar, hoe, frequentie, getuigen etcetera. Het is niet altijd mogelijk dit in één gesprek goed na te vragen. Soms is het dan beter even tijd te nemen voor een vervolgesprek dat goed is voorbereid. Ook niet onbelangrijk: vermijd suggestieve, sturende vragen en leg de melder geen woorden in de mond.

5. Aangifte

Heeft de melding betrekking op mogelijke strafbare feiten dan ligt het voor de hand aangifte te doen of de melder te stimuleren dat te doen. Als iemand die 'ten behoeve van de school met taken is belast' zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een zedenmisdrijf jegens een leerling, moet het schoolbestuur in overleg treden met de vertrouwensinspecteur van de Onderwijsinspectie. Als dan blijkt dat sprake is van een redelijk vermoeden van een zedenmisdrijf, moet het schoolbestuur onverwijld aangifte doen.

6. Leg de inhoud van de melding vast

Maak een goed, feitelijk gespreksverslag dat de inhoud van de melding objectief weergeeft. Laat de melder het verslag lezen en vraag of de inhoud klopt. Pas wijzigingen aan.

7. Onmiddellijke noodzakelijke stappen

In de meeste gevallen heeft een melding betrekking op het gedrag van een ander, die zich ongewenst gedragen zou hebben of de ervaren onveiligheid veroorzaakt zou hebben. De afweging is dan: kan die 'ander' op de korte termijn binnen de school blijven of zou dat leiden tot te veel onrust, onveiligheid of een risico op herhaling? In het belang van de veiligheid van de leerlingen en/of collega's is het vaak nodig de 'ander' te schorsen. Een schorsing kan alleen als het belang van de veiligheid van leerlingen en/of collega's voldoende zwaarwegend is. En: de schorsing is een ordemaatregel en dus niet bedoeld als straf voor de 'ander'. Het is daarom ook belangrijk zo min mogelijk ruchtbaarheid te geven aan de schorsing om te voorkomen dat de 'ander' onnodig beschadigd wordt. Gaat het om een personeelslid, dan bevat de cao procedureregels voor een schorsing. De schorsing van een leerling kan ten hoogste één week duren en moet schriftelijk aan de ouders en de Onderwijsinspectie worden bekendgemaakt.

8. Hoor en wederhoor

Ieder verhaal heeft twee kanten en het is dus van belang om beide kanten van het verhaal te kennen voordat je erover kunt oordelen. Daarom moet je ook het verhaal van de 'ander' kennen. Sterker, die heeft er recht op zijn of haar kant van het verhaal te doen, voordat er wordt beslist over eventuele consequenties. Bij het toepassen van hoor en wederhoor wordt de 'ander' dus geconfronteerd met het verhaal van de melder en wordt hij of zij in de gelegenheid gesteld zijn of haar kant van het verhaal te vertellen. Ook daarvan moet weer een goed verslag gemaakt worden.

9. Nader onderzoek nodig/mogelijk

Geven de gevoerde gesprekken met de melder en met de 'ander' een helder beeld van wat er is voorgevallen? Zo niet, dan moet de vraag beantwoord worden of en hoe dat beeld verhelderd kan worden. Als er bijvoorbeeld collega's of leerlingen zijn die getuige waren van een situatie, kunnen zij bevraagd worden. Soms kunnen beeldmateriaal of whatsappjes een verhaal bevestigen of weerleggen. En soms is de melding zo ernstig van aard dat het van belang is de onderste steen boven te krijgen. Afhankelijk van de situatie kan er voor gekozen worden een onderzoeksbureau in te schakelen om een onafhankelijk onderzoek in te stellen.

10. Beoordeling

Het moeilijkste van al: beoordeel het verzamelde materiaal op zijn merites en stel vast wat daarvan de consequenties zijn. Die consequenties moeten vanzelfsprekend proportioneel zijn aan de ernst van de geconstateerde misdraging. Soms is het voldoende om een indringend gesprek te voeren en soms is het noodzakelijk een personeelslid te ontslaan of een leerling van school te verwijderen. Uiteraard is ook de communicatie hierover aan de melder (en indien van toepassing: de ouders van de melder) van groot belang. Dat laatste geldt misschien nog wel meer, als de conclusie is dat de melding niet leidt tot maatregelen. In dat geval is immers de vraag of het nog mogelijk is dat de melder en de 'ander' nog onderdeel zijn van dezelfde schoolorganisatie of dat negatieve gevoelens over en weer dat in de weg staan. De voor de hand liggende conclusie is dat het natuurlijk het beste is om dit allemaal zoveel mogelijk te voorkomen. Scholen doen daar veel aan, waardoor ze in de meeste gevallen een fijne en veilige leer- en werkomgeving vormen. BSM